

DUE DATE SLIP**GOVT COLLEGE, LIBRARY**

KOTA (Raj)

Students can retain library books only for two weeks at the most

BORROWER'S No	DUE DATE	SIGNATURE

भारतीय श्रमिक-वर्ग आन्दोलन

लेखक

डॉ० जगन्नाथस्वरूप माथुर, एम०काम०, डी०लिट्

रीडर वाणिज्य विभाग,

इलाहाबाद विश्वविद्यालय

इलाहाबाद



राजस्थान हिन्दी ग्रन्थ अकादमी

जयपुर-४

शिक्षा तथा समाज कल्याण मंत्रालय, भारत सरकार की विश्वविद्यालय ग्रन्थ योजना
के अंतर्गत राजस्थान हिंदी ग्रन्थ अकादमी द्वारा प्रकाशित

प्रथम संस्करण—१९७१

मूल्य—२०.००

© राजस्थान हिंदी ग्रन्थ अकादमी जयपुर-४

प्रकाशक

राजस्थान हिंदी ग्रन्थ अकादमी

ए-२६/२, विद्यालय मार्ग, तिलक नगर

जयपुर-४

मुद्रक—

अणिमा प्रिंटर्स,

पुलिस मेमोरियल,

जयपुर-४

प्रस्तावना

भारत की स्वतंत्रता के बाद इसकी राष्ट्रभाषा को विश्वविद्यालय शिक्षा के माध्यम के रूप में प्रतिष्ठित करने का प्रश्न राष्ट्र के सम्मुख था। किंतु हिन्दी में इस प्रयोजन के लिए अपेक्षित उपयुक्त पाठ्यपुस्तकें उपलब्ध नहीं होने से यह माध्यम-परिवर्तन नहीं किया जा सकता था। परिणामतः भारत सरकार ने इस सूचना के निवारण के लिए 'वैज्ञानिक तथा पारिभाषिक शैक्षणिक आयोग' की स्थापना की थी। इसी योजना के अंतर्गत पीछे १९६६ में पाँच हिन्दी भाषी प्रदेशों में ग्रन्थ अकादमियों की स्थापना की गयी।

राजस्थान हिन्दी ग्रन्थ अकादमी हिन्दी में विश्वविद्यालय स्तर के उत्कृष्ट ग्रन्थ निर्माण में राजस्थान के प्रतिष्ठित विद्वानों तथा अत्यापकों का सहयोग प्राप्त कर रही है और मानविकी तथा विज्ञान के प्रायः सभी क्षेत्रों में उत्कृष्ट पाठ्य ग्रन्थों का निर्माण करवा रही है। अकादमी चतुर्थ पंचवर्षीय योजना के अंतर्गत तीन सौ से भी अधिक ग्रन्थ प्रकाशित कर सकेगी ऐसी हम आशा करते हैं। प्रस्तुत पुस्तक इसी क्रम में तैयार करवायी गयी है। हमें आशा है कि यह अपने विषय में उत्कृष्ट योगदान करेगी।

चन्दनमल वेद
अध्यक्ष

गौ० शं० सत्येन्द्र
निदेशक

भूमिका

पश्चिमी यूरोप और उत्तरी अमेरिका के बाहर के देशों में श्रमिक सघवाद पर अच्युत पुस्तकों का अब भी अभाव है। फिर भी विभिन्न देशों के आन्दोलनों की विशेषताओं और विकास की प्रवृत्तियों का स्पष्ट करके तथा दशों के बीच उपमा और व्यतिरेक द्वारा वे वास्तविक आवश्यकता की पूर्ति कर सकते हैं। श्रमिक सघवाद के मूल तत्त्व प्रत्येक देश में समान हैं किन्तु प्रत्येक देश के आन्दोलनों की राजनितिक और आर्थिक परिस्थितियाँ तथा ऐतिहासिक उद्भव और सामाजिक परम्पराओं पर आधारित अपनी विशेषताएँ होती हैं।

देश के आर्थिक और औद्योगिक विकास तथा उसके औद्योगिक श्रमिकों की संख्या में पर्याप्त वृद्धि हो जाने से भारतीय श्रमिक सघवाद का विशेष महत्त्व है। स्वतंत्रता से पूर्व ब्रिटेन से सम्बंधित होने के कारण प्रारम्भिक अवस्था में भारतीय श्रमिक सघावों की अधिक स्थिति ब्रिटेन के विधान के अनुरूप थी जबकि अनवर्ती रूप से आन्दोलन पर दीघवालीव स्थापित सिद्धांतों और ब्रिटेन के सघावों की सफलता का बहुत अधिक प्रभाव था। आन्दोलन के प्रारम्भिक दिनों में महात्मा गांधी द्वारा उसके संगठन और नीतियों में सक्रिय रूचि लिए जाने से उसकी प्रतिष्ठा बढ़ गई थी। स्वतंत्रता अभियान के साथ यह आन्दोलन निकट रूप से सम्बद्ध था। इसलिए प्रारम्भ से ही श्रमिक सघावों ने राजनितिक कार्यवाही की और अपना अधिक ध्यान दिया और जिससे औद्योगिक सघावों के क्षेत्र में वे कम प्रभावशाली रह गये।

इन पुस्तकों के लेखकों ने पहले ही १९५७ में भारतीय श्रमिक सघवाद पर अपना एक ग्रंथ प्रकाशित करके बहुमूल्य योगदान दिया है। उसकी मांग इतनी अधिक थी कि तुरंत ही सारी प्रतियाँ समाप्त हो गईं। वैसे भी आन्दोलन के रूप में इतने त्वरित परिवर्तन हो रहे हैं कि वर्तमान ग्रंथ में आगे की स्थिति का आकलन समयोचित है। इसके लिए लेखकों ने आधिविद्य अनुभव के साथ उद्योग और श्रम के क्रियात्मक अनुभव का निदर्शन किया है। इसलिए उसकी यह नई पुस्तक उन लोगों के लिए जो उद्योग में सेबी बग के मामलों से सक्रिय रूप से सम्बद्ध हैं जो श्रम प्रशासन में सरकारी उत्तरदायित्वों को वहन करते हैं तथा आर्थिक, राजनितिक और सामाजिक विज्ञानों और औद्योगिक सम्बन्धों के क्षेत्र के विद्यार्थियों और अध्यापकों के लिए रचिकर होगी।

यद्यपि भारतीय श्रमिक सघवाद पचास वर्षों से भी कम पुराना है किन्तु इस देश के आर्थिक, राजनितिक और सामाजिक जीवन में उल्लेखनीय भूमिका का निर्वाह

भूमिका

आर्थिक और सामाजिक हितों को आगे बढ़ाना और उनकी रक्षा करना है लेखक ने यह सघन, उस भूमिका को जिसका निर्वाह श्रमिक सघों को उद्योग के प्रबन्ध में करना पड़ता है कल्याणकारी राज्य को लेकर सघों की अभिवृत्ति तथा सरकार द्वारा समर्थित समाजवाद के रूप में प्रति आन्दोलन की नीति की विवेचना की है।

सदस्यता में वृद्धि तथा विभिन्न उद्योगों और क्षेत्रों में उसके वितरण को स्पष्ट करने के लिए विशद आँकड़े प्रस्तुत किये गये हैं। निरक्षर श्रमिकों के सघों की दुबलताओं की तुलना में सापेक्ष रूप से शिक्षा के उच्च स्तर वाले श्रमिकों के सघों, उदाहरण के लिए डाक और तार सेवाओं तथा रेलवे के सघों की शक्ति में व्यतिरेक स्पष्ट किया गया है।

राष्ट्रीय सघानों के गठन पर विचार विमर्श किया गया है तथा श्रमिक सघों के राजनतिक महत्त्व को इस तथ्य द्वारा स्पष्ट किया गया है कि प्रत्येक महत्त्वपूर्ण राजनतिक दल की एक अपनी श्रमिक सघ शाखा अथवा संगठन है इससे एकल राष्ट्रीय सभा, जो सम्पूर्ण भारतीय श्रमिकों का प्रतिनिधित्व कर सके, के गठन में बाधा पड़ी है। इसका परिणाम एक ही फक्ट्री के विभिन्न सघों के बीच सस्पर्धाओं में भी होता है।

श्रम विधानों द्वारा विनियमित कार्य की अवस्थाओं की सीमा, कार्य के घटे और मजदूरी निर्धारण की सरकारी पद्धति तथा विवाचन न्यायालयों और न्यायाधिकरणों के उपयोग की पूर्ण रूप से समालोचना की गई है। किन्तु इन विधियों में श्रमिक सघों के कार्य क्षेत्र को संकुचित कर देने की प्रवृत्ति पायी जाती है तथा वे सघों के विकास में बाधा भी डाल सकती हैं। यदि कार्य की अवस्थाओं के मुख्य प्रमाण सरकार द्वारा निश्चित किये जाते हैं तो श्रमिक सघों को करने के लिये बहुत कम रह जाता है। फिर भी यदि श्रमिक सघों कार्य की अवस्थाओं को सामूहिक सौदाकारी द्वारा प्रभावशाली ढंग से विनियमित कर पाने में समर्थ नहीं हैं तो सरकारी हस्तक्षेप ही विकल्प रह जाता है। भारत में वर्तमान परिस्थितियों के अंतर्गत यह दुविधा स्पष्ट है। श्रमिक सघों की दुबलता का एक प्रमुख कारण श्रमिकों के ऊपर कर्ज का बोझ और उनकी निधनता है जिसके परिणामस्वरूप वे मशान्क सुप्रेशन संगठन को स्थापित करने तथा पारस्परिक अथवा मैत्रीय लाभों के लिए कोषों के संचालन हेतु पर्याप्त अशदान देने में समर्थ नहीं होते हैं। प्रायः ही अनेक श्रमिकों द्वारा जिन्हें सदस्यता आँकड़ों में सम्मिलित किया जाता है अशदान की छोटी राशि भी अर्द्ध रह जाती है तथा विशेषकर हड़तालों को आधार प्रदान करने के लिए स्वल्प कोषों को विशेष शुल्क लगाकर अनुपूरित करना पड़ता है जाति सम्प्रदाय और समुदाय के विभेद भी एक सशक्त आन्दोलन के विकास में बाधा डालते हैं।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिक संगठन द्वारा अपनायी गई निरुद्धियों के परिप्रेक्ष्य में सघ बनाने की स्वतंत्रता, संगठित होने और सामूहिक रूप से सौदाकारी करने के अधिकार

भारतीय श्रमिक-वर्ग आन्दोलन

की चर्चा की गई है। भारतीय प्रधान मन्त्री श्रमिक संघों के प्रतिवाद्य पञ्जीकरण तथा परिभाषित अनुचित कायदाहियों के लिए दोनों ही श्रमिक संघों और नियोजकों पर दण्ड आरोपित कर सखन की व्यवस्था है। श्रम न्यायालय श्रमिक संघों, जो निर्दिष्ट शर्तों को पूरा करते हैं, को मान्यता देते हैं और नियोजकों का बाध्य कर सकते हैं।

लेखक ने रचनात्मक ढंग से भारतीय श्रमिक संघ आन्दोलन की यदि उच्च अर्थन सदस्यों के स्तर और कल्याण के प्रयत्न में अधिक प्रभावशाली होगा है, भविष्य में आवश्यकताओं पर विचार किया है। श्रमिक उत्तरदायी और अनुभवी नेतृत्व, सामूहिक सौजन्य और सहायक व उपयोग तथा गमभीरता का कर्तव्य पालन करने की आवश्यकता पर बल दिया गया है। भारतीय परिस्थितियों के सम्बन्ध में श्रमिक संघों के प्रत्यक्ष पक्ष पर प्रसन्न रूप से विचार किया गया है तथा निष्पक्ष विस्तृत पान तथा ठाम निष्पक्ष पर आधारित हैं। दमन प्रत्याग निष्पक्ष कट्टरता से परे हैं जो त्वरित परिवर्तनशील भारतीय परिस्थितियों में गगत होगा। बिना किसी हिचक के लेखक को सर्वोत्तम काय के लिए बधाई दी जा सकती है।

जे० हेनरी रिचार्डसन

प्राध्यापक, औद्योगिक मन्त्रालय, लीम विरधविद्यालय

प्राक्कथन

लगभग दो दशकों में भारतीय श्रम समस्याओं का अध्ययन कर रहा हूँ। दश के श्रमिक आन्दोलन के प्रति भगी रति न यत्मान ग्रन्थ निखन के लिये मुझे प्रेरित किया है। हमारे देश के श्रमिक विज्ञान में श्रमिक संगठन जिसे भूमिका का निवाह कर सकते हैं वह महत्त्वपूर्ण है। जिना उनके चिन्तन सहयोग के आर्थिक विकास की गति धीमी पड़ गायी। श्रमिक सचक वम प्रभावशाली हो सकते हैं उचित सामाजिक और श्रमिक व्यवस्था की उपायों में व क्या योगदान दे सकते हैं भारत की चिन्तिष्ट परिस्थितियाँ व गतगत उह अपने कार्यों पर कौन से प्रतिबन्ध लाने चाहिये कौन सी कमियाँ और समस्याएँ हैं जिनका सामना श्रमिक वग आन्दोलन को करना पड़ता है सचक नीति न वम उनके क्रियान्वरण को प्रभावित किया है—ये तथा इसी तरह की श्रम समस्याएँ पर्यन्त महत्त्वपूर्ण हैं। मैंने अपने देश के श्रमिक वग आन्दोलन का व्यापक अध्ययन करने का प्रयत्न किया है।

श्रमिक सघों की वृद्धि और विवाह के वार में सामग्री सङ्कलित करने का मैंने प्रयत्न किया था। विभिन्न श्रमिक सघ सघाना श्रमिक सघों श्रमिक नेताओं, सरकारी विभागों तथा श्रमियों को पत्र लिखे गये थे लेकिन जिन लोगों से सम्बन्ध स्थापित करने का मैंने प्रयत्न किया उनसे मुझे कोई प्रत्युत्तर नहीं मिला। यहाँ तक कि बार बार लिखन पर भी कोई उत्तर नहीं प्राप्त किया जा सका। इससे मुझे कायम में व पी वाघा पटी है।

इन परिस्थितियों में मुझे प्रकाशित सामग्री को ही अपने अध्ययन का आधार बनाना पड़ा। मैंने कुछ सीमा तक अपनी पूर्व पुस्तक भारत में श्रमिक सघ आन्दोलन को भी जिसमें मैंने अपने भाई श्री ए० एस० मधुर रीडर इस्टाब्लिश्मेंट ग्राफ सोशल साइंस आगरा के साथ मिलकर लिखा था आधार बनाया है। ग्राकडों के लिये मैंने सरकारी प्रकाशनों भारतीय श्रम वप पुस्तिका भारतीय श्रम साख्यिकी आदि की सहायता ली है। उद्धरणों की अभिस्वीकृति दी गई है।

मैं श्री बगराम तुलपुले हिन्द मजदूर सभा के महा सचिव और श्री वीरेन्द्र कुमार श्रीवास्तव, सहायक सेवायोजन अधिकारी तथा प्रयाग विश्वविद्यालय के भूत पूर्व शोधछात्र का अनुग्रहीत हूँ। श्री तुलपुले न मर पत्रों और प्रश्नों का सत्वरता से उत्तर दिया था। उन्होंने हिन्द मजदूर सभा के सम्बन्ध में उपयोगी साहित्य भी प्रदान किया था। श्री श्रीवास्तव न पाण्डुलिपि तयार करने में पर्याप्त सहायता की थी और मूल्यवान् सुझाव भी दिये थे।

भारतीय श्रमिक दलें आन्दोलन

मैं अपने भाई का भी अनुग्रहीत हूँ जिनके साथ मैंने अनेक समस्याओं पर विचार विमर्श किया था। उन्होंने प्रारूप देना और पुस्तक न सुधार करने के लिये सुभाष दिये थे। उन्होंने भारत में श्रमिक संघ आन्दोलन' पुस्तक में सत्रिते मैंने उनके मन्त्रयोग से लिखी थी, मेरे द्वारा लिखे अथवा उपयोग करने की अनुमति दे दी थी। वर्तमान ग्रंथ में व्यक्त विचारों के लिये मैं पूर्णतया उत्तरदायी हूँ।

इण्डियन जनल आफ इकनामिजस इलाहाबाद के प्रथम संपादक का मैं आभारी हूँ जिन्होंने पत्रिका के खण्ड ४२ भाग ४ सन् १९७७ मास अप्रैल १९६२ में प्रकाशित मेरे लल श्रमिक संघ एवता की समस्या का पुस्तक में सम्मिलित करने की अनुमति दी थी।

पुस्तक के लिये 'प्रस्तावना प्रोफेसर एच० जे० रिवाडसन ने लिखी है। मुझे उनकी सलाह से लाभ हुआ था जब मैंने आगरा में आयोजित द्वितीय अखिल भारतीय श्रम संघसम्मेलन में अचमर पर उनसे भेंट की थी। उन्होंने वृषापूर्वक मुझे अपने आज्ञास्वी व्यक्ति का लाभ प्रदान किया है। यह एक ऐसा श्रेण है जिससे मैं वही पूर्णतया उत्कृष्ट नहीं हो सका।

इलाहाबाद विश्वविद्यालय

इलाहाबाद

१० मई, १९६४

जगन्नाथस्वरूप माधुर

विषय-सूची

पृष्ठ-संख्या

	प्रस्तावना	
	प्राक्चयन	
१	श्रमिक आन्दोलन का बदलता स्वरूप	१
२	भारतीय श्रमिक-वर्ग आन्दोलन का इतिहास	१३
	(I) प्रारम्भिक प्रयत्न	१३
	(II) आन्दोलन का आरम्भ	१६
	(III) साम्यवाद का प्रभाव	२६
	(VI) लाजप्रिय मन्त्रिमण्डल	३४
	(V) युद्धकाल	४१
	(IV) युद्धोत्तर काल	५५
३	योजनाकाल में श्रमिक आन्दोलन	७५
४	श्रमिक सघवाद का प्रसार	१०६
५	महिला सदस्यता	१२४
६	सघता में बाधाएँ	१४२
७	नियोजकों की अभिवृत्ति तथा प्रतिरोध	१४८
८	भारतीय श्रमिक सघा की संरचना	१६४
	(I) भारत में संरचना	१६७
९	केन्द्रीय संघठन	१७८
	(I) भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस	१९३
	(II) हिंद मजदूर सभा	२०७
	(III) संयुक्त श्रमिक सघ सभा	२१६
	(I) भारतीय मजदूर सघ	२२०
	(II) हिंद मजदूर पचायत	२२१
१०	श्रमिक सघ एकता	२२४
११	कल्याण काय अथवा स्वायत्त विनियमन	२३६
	(i) पारस्परिक बीमा की रीति तथा भारतीय श्रमिक सघ	२३६

भारतीय श्रमिक बग आन्दोलन

१२	सामूहिक श्रिया तथा औद्योगिक सम्बन्ध	२५०
	(i) भारत में सामूहिक संगठनकारी	२५६
	(ii) अतिशय पचनिराय	२६५
	(iii) अतिशय पचनिराय बनाम सामूहिक संगठनकारी	२७०
१३	वर्षात्मक श्रिया	२८५
१४	राजनितिक श्रियात्मक	२९४
	(i) राजनितिक श्रिया तथा श्रमिक आन्दोलन	
	भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस	३०५
	(ii) माध्यमवादी दल	३१३
	(iii) समाजवादी दल	३१५
	(iv) साम्प्रदायिक राजनितिक दल	३१६
१५	श्रमिक श्रिया का श्रेय तथा श्रिया	३१७
	(i) राजनितिक श्रिया	३६२
१६	आन्दोलन का नवतत्व	३६७
१७	व्यवसाय श्रिया विधान	३८२
१८	राज्यनीति	४१५
१९	केन्द्रीय सरकारी श्रियाकारियों की हड़ताल	४४७
२०	उपमहाराष्ट्रक श्रियाश्रिया	४६२
२१	पश्चिम	४७८
२२	परिशिष्ट—१	
	(उद्योग में अनुशासन संहिता)	४९३
२३	परिशिष्ट—२	
	अन्तर्देशीय सामाजिक संहिता	४९६
२४	परिशिष्ट—३	
	परिचय प्रश्रिया का लिए मागदर्शन सिद्धांत	४९७
२५	परिशिष्ट—४	
	कायकर्मता तथा कल्याणकर्मता का	
	प्रारूप—१९५९	५००

सारणियो को सूची

सारणी-संख्या	सारणी का नाम	पृष्ठ-संख्या
१ (अ)	१९२० में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध और अनुसूची अधिनियम सभ	२०
(ब)	१९२० में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध तथा अनुसूची अधिनियम सभ	२०
२	१९२४ में अधिनियम सभों की शक्ति	२३
३	अनुसूचित अधिनियम सभों की शक्ति	२४
४	अधिनियम सभान	२५
५	१९२५-२६ के बीच अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की प्रगति	३०
६	पञ्जीकृत अधिनियम सभों की प्रगति	३१
७	भारतीय अधिनियम सभ सभान की प्रगति	३२
८	पञ्जीकृत अधिनियम सभों की प्रगति १९२८-३६	३२
९	१९३६ की अवधि में भारत में पञ्जीकृत अधिनियम सभों की प्रगति	३५
१०	भारतीय व्यवसाय सभ सभान तथा राष्ट्रीय व्यवसाय सभ सभान की प्रगति १९३२-६० राष्ट्रीय	३८
११	युद्धकाल में अधिनियम सभवाद का विश्वास	४१
१२	युद्धकाल में व्यवसायिक सभों का औद्योगिक वर्गीकरण	४३
१३	युद्धकाल में सभों का क्षेत्रीय वर्गीकरण	४५
१४	१९३६-४० तथा १९४४-४५ के बीच अधिनियम सभों की सदस्यता का संवेक्षण	४७
१५	१९३६-४५ के बीच सर्व-सर फ़ंक्शियाँ में वार्षिक आय का सूचकांक	४८
१६	१९३६-४५ के बीच अधिनियमों की वास्तविक आय का सूचकांक	४९
१७	१९३६-४० के बीच कुछ उद्योगों में लाभ का सूचकांक	५०
१८	भारतीय अधिनियम सभान की प्रगति	५३
१९	१९३६-४५ के बीच औद्योगिक अशांति	५४

भारतीय श्रमिक-वर्ग का इतिहास

संख्या	संज्ञा का नाम	पृष्ठ-संख्या
२०	१९३९-४५ के बीच हुई हड़तालों का परिणाम मानुषीय श्रमिक-वर्ग	५५
२१	१९४४-४५ में १९५१-५२ के बीच श्रमिक सघनाय का विकास	५६
२२	१९४४-४५ में १९४८-४९ के बीच विवरण भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक सघनों का औद्योगिक श्रमिक-वर्ग	५९
२३	फक्ट्री श्रमिकों की आय का सूचकांक तथा चुने हुए क्षेत्रों में निर्वाह मूल्य सूचकांक	६१
२४	१९३९ की तुलना में १९४८ में प्रतिशत वृद्धि	६३
२५	फक्ट्री कमचारियों की वास्तविक आय का सूचकांक का प्रतिशत २०० वर्ष से कम अज्ञान करते हैं	६३
२६	१९६५-१९५६ के बीच औद्योगिक विकास	६७
२७	पंजीकृत श्रमिक सघनों की संख्या तथा विवरण भेजने वाले सघनों की संख्या	७५
२८	कुल न्यून उद्योगों में व्यवसाय सघनों की संख्या	८३
२९	१९५१-६१ के बीच रोजगार की प्रवृत्ति	—
३०	वास्तविक मजदूरी की गति (आधार १९५१)	९०
३१	रोजगार में लगे प्रतिव्यक्ति द्वारा मूल्य में वृद्धि तथा कुल काम सूचकांक (आधार १९५०)	९०
३२	कुल हुए उद्योगों में उत्पादन का सूचकांक (आधार १९५१)	९२
३३	१९५१-६० के बीच होने वाले औद्योगिक विकास	९९
३४	१९५१ की जनगणना के अनुसार आत्मनिर्भर तथा अन्वेषणकारी श्रमिक (लाभा में)	१०७
३५	संघर्षों में पंजीकृत तथा अपंजीकृत व्यवसाय सघनों की संख्या	१०८
३६	कुल कुल हुए उद्योगों में सघनों का वित्त	१११
३७	१९५१ में फक्ट्री कमचारियों में सघनों की स्थिति	११५
३८	१९५२ में फक्ट्री कमचारियों में सघनों की स्थिति	११५
३९	१९५१ में विभिन्न राज्यों में कुल श्रमिक सघनों की संख्या का अनुमान	११८
४०	१९५१ में विभिन्न राज्यों में श्रमिक सघनों का प्रसार	१२०

सारणियों की सूची

सारणी-संख्या	सारणी का नाम	पृष्ठ संख्या
४१	विभिन्न राज्या मे व्यवसाय सघता का विस्तार	१२१
४२	१९५८ मे कुछ चुने हुए उद्योगो मे व्यवसाय सघता की स्थिति	१२२
४३	१९२७-२८ स १९५८-५९ मे विवरण भेजन वाल पजीवृत्त श्रमिक सघो की महिला मदस्य संख्या	१२६
४४	महिला मदस्यता मे प्रगति (१९२७-२८ मे १९५८-५९)	१२८
४५	१९५८-५९ मे श्रमिक सघो की महिला मदस्यता का राज्यों के अनुसार वितरण	१२९
४६	१९५१-५२ और १९५८-५९ मे महिला श्रमिक सघिको का औद्योगिक वर्गीकरण	१३२
४६ (क्रमश)	१९५८-५९ मे महिला व्यवसाय सघियो का औद्योगिक वर्गीकरण	१३६
४७	मखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस सभा की सामान्य समिति के प्रतिनिधि	१८७
४८	मखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की प्रगति (१९४७-१९५९)	१९१
४९	भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की प्रगति (१९४७-१९४९)	२००
५०	हिन्द मजदूर सभा की प्रगति (१९४९-१९५९)	२११
५१	१९४९ तथा १९५९ के बीच संयुक्त श्रमिक कांग्रेस की प्रगति	२२०
५२	राष्ट्रीय सघानो की सत्यापित सदस्यता	२२२
५३	बम्बई राज्य के श्रमिक सघो का राष्ट्रीय सघानों से संबधन	२२६
५४	व्यावसायिक विवादो और लाभो पर श्रमिक सघों के कुल व्यय का प्रतिशत विवरण	२४६
५५	चुने हुए सघा द्वारा क्षतिपूर्ति तथा कल्याण पर किया गया व्यय	२४८
५६	श्रमिक प्रतिनिधित्व अधिनियम १९३५	२८९
५७	प्रातीय विधान सभाओ के निर्वाचन के लिये माय श्रमिक सघ	२९०

भारतीय श्रमिक श्रम प्रदानन

साङ्गणी संख्या	साङ्गणी का नाम	पृष्ठ संख्या
५८	पत्राहत श्रमिक श्रम का नामावली क्र. १८-५८	२१६
५९	श्रमिक श्रम का अनुसूचित श्रमिकों का नामावली क्र. २०० श्रमिक श्रम प्रदानन श्रम का नामावली क्र. २२६	२२६
६०	श्री श्रमिक प्रदानन श्रम का नामावली क्र. २२६	२२६
६१	श्रमिक श्रम का अनुसूचित श्रमिकों का नामावली क्र. २२६-६१ श्रमिक श्रम प्रदानन श्रम का नामावली क्र. २३८	२३८
६२	१९६१-६६ श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४१	२४१
६३	श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४-६३ श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४	२४४
६४	श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४७	२४७
६५	१९६०-६१ श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४२	२४२
६६	श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४-६६ श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४	२४४
६७	श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४-६७ श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४	२४४
६८	श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४-६८ श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४	२४४
६९	श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४-६९ श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४	२४४
७०	श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४-७० श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४	२४४
७१	श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४-७१ श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४	२४४
७२	श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४-७२ श्रमिक श्रम का नामावली क्र. २४४	२४४

श्रमिक आन्दोलन का बदलता स्वरूप

१८वीं शताब्दी में औद्योगिक क्रान्ति में जो परिवर्तन हुए वे इन उग्र तथा व्यापक थे कि उन समय प्रचलित मानवीय मर्यादा का स्वरूप विलकुल ही बदल गया। क्रान्ति के बाद जो परिवर्तन हुए वे इतनी शीघ्रता एवं आश्चर्यजनक ढंग से हुए कि सामाजिक आर्थिक तथा राजनतिक क्षेत्र में किसी प्रकार का समजन स्थापित नहीं किया जा सका। क्रान्ति के पूर्व इस प्रकार का समजन स्थापित किया जा सकता था किन्तु क्रान्ति के बाद वह संभव नहीं हो सका। शीघ्रता से होने वाले औद्योगिक परिवर्तनों का विप्लवकारी तथा नैतिक उत्पत्ति के कारण उत्पन्न तथा सम्पन्न सस्थानिक समजन में बाधा पड़ती है। जीवन के लगभग सभी क्षेत्रों में विशेषकर औद्योगिक क्षेत्र में अनकूलन की कमी दृष्टिगत हुई। फलन श्रमिक समस्याएँ महत्वपूर्ण हो गईं। इस अवस्था को दूर करने के लिए विभिन्न प्रयत्न किये गए। राज्य ने श्रमिक विधानों द्वारा तथा संगठित श्रमिकों ने सामूहिक सौदाकारी द्वारा औद्योगिक सामंजस्य की निशा में प्रयत्न किये। प्रभावोत्पादक और मनापपूर्ण समजन के अभाव में स्थिति भयंकर होकर क्रान्ति का जन्म दे सकती है।

उत्पादन के क्षेत्र में औद्योगिक क्रान्ति द्वारा जिस फक्ती-पद्धति का प्रादुर्भाव हुआ उसमें कृषि युगीन आर्थिक-डाका पूरा रूप से बदल गया। पहले का आर्थिक जीवन विविक्षित उत्पादन पद्धति और व्यक्तिगत आधार पर स्थित था। इसके विपरीत औद्योगिक संवर्धन अयो-यात्रित होने पर भी परोक्ष तथा अप्रत्यक्ष हैं फक्ती-पद्धतियों के विस्तार से यहां तक कि छोटी फक्ती-पद्धतियों के संवर्धन में भी श्रमिक और उत्पादन के साधनों के स्वामि-त्व के बीच अलगाव पैदा हो गया। उसे भी फक्ती के अग्र्य कर्मचारियों की श्रेणी में आना पड़ा। बड़े स्तर पर उत्पादन करने तथा श्रम के सूक्ष्म विभाजन के परिणामस्वरूप उत्पादन के लिए सामूहिक प्रयत्नों पर निर्भर रहना आवश्यक हो गया। उत्पादन की इस पद्धति में स्वामी तथा कर्मचारियों के हितों में समरमता की कमी दृष्टिगोचर हुई। जो औद्योगिक व्यवस्था नृदि और परम्परागत पर आधारित थी उन नवीन फक्ती पद्धति ने उन्नत भिन्न कर दिया और उनके स्थान पर नए सम्बंधों की स्थापना किए बिना पुराने परम्परागत

मजदूरी को वितरित कर दिया। फक्ट्री प्रणाली ने मानिसों की शक्ति को काफी बढ़ाया और श्रमिका का उनका आश्रित बना दिया। मानिक वर्ग ने अपनी बड़ी हृदय शक्ति का अनुचित वान उठाना प्रारम्भ कर दिया, जिससे अस्वस्थता तथा क्षाम पना। फक्ट्री में कार्य करने वाले श्रमिका की स्थिति विलकुल गुलामा व समान हो गई। बड़ी मजदूरी में कार्यमाना में उठ टूम किया जाता था जहां उठ अमानवीय परिस्थितियां में कार्य करना पड़ता था। तबसे आधुनिक पद्धति ने श्रमिका व सम्मूल एक वितरित आगवा तथा तुनीना प्रस्तुत की जिसमें छुटकारा पान व उद्देश्य में श्रमिका ने मजदूर मघ (Trade Unions) के नाम से अपने मगठन बनाने प्रारम्भ कर लिए ताकि व अपने अधिकारों को रक्षा कर सकें तथा जीवन निवाह और काम की स्थितियां में सुधार ला सकें।

प्रारम्भ में मजदूर मघा व मगठन वत्ताघा का कार्य सुगम तथा आसान नहीं था उठ वत्त ना वत्तिनादिया का सामना करना पड़ा। प्रत्येक सामाजिक व्यवस्था मतभेदा में अपनी विपक्ष प्रकार की मन्तृति की रक्षा करनी है और उन सभी कार्यों का दंडित करना है जिसमें उभ भय रहता है। फक्ट्री प्रणाली का उद्देश्य व्यक्ति और व्यक्ति व बीच मधिका की स्वतंत्रता की धारणा पर आधारित था। उम्पनिक मत् आजा की जानी थी कि यदि किसी मधुनाय या मगठन से दम भूत भूत धारणा का भय हो ला उन प्रताड़ित किया जायगा। ग्रेट ब्रिटेन में काम्बोनेशन एवम् और मधुन राष्ट्रमघ अमरिका में सम्मन एक्ट, इमी उद्देश्य को ध्यान में रखकर पारित किए गए ताकि श्रमिका का मगठन जिन्हें अपराधिन पडयत्र का मत्ता प्रदान कर प्रताड़ित किया गया बनाने से रक्षा जा सके। प्रारम्भिक अवस्था में मजदूर मघा व कार्यमाना पर अनेक बार अभियोग लगाय गए और उन्हें दंडित किया गया। पक्ष प्रताड़ना का मत्ता नी कामन चुकानी पडती है। अनेक जम-जम आधारित स्थिति बनती गई मजदूर मघा का सहन किया गया और फिर उठ प्राताहित भी किया गया। धान व आधारित जीवन में व अत्यन्त मायन सम्पाये हा गे हैं श्रमिका का मगठन की स्वतंत्रता प्रदान की गई है और प्रजातान्त्रिक का म यह स्वतंत्रता जिसके लिए ताया रशी-गुम्पा ने वनिदान किया है न कथल सुरक्षित रखी जानी है वरन् उसका मजदूरी जाना है।

प्रारम्भिक श्रमिक मगठन के लिए सामूहिक रूप से कार्य करना इसलिए आवश्यक हो गया क्योंकि यह अनुभव किया गया कि व्यक्तिगत रूप से एक श्रमिक नियोजक की तुलना में अधिकतर नमजोर है। फक्ट्री प्रणाली के प्रादुर्भाव के तनिक पहले भूमिदान श्रमिका का एक वर्ग पना हो गया था जिन्हें बुधमरी और काम व बाज एक का तुलना ना चाह कर किसी भी शल पर मित। भितारिया का तुलन का अधिकतर नहीं जाना। गतिशाली मानिसों के समक्ष उनकी स्थिति विलकुल नगण्य थी, और उठ अत्यन्त बुरी स्थितियां में कार्य करना पड़ता था।

काम करने की अच्छी स्थिति प्राप्त हलु मजदूर सघिया न सामूहिक रूप से काम करने को पभावोत्पात्कता का महत्त्व समझा । व अपनी प्रतिस्पर्धा समाप्त करके एक सस्था के रूप में समझौता करना चाहते थे । चूकि श्रम नाशवान वस्तु है इसलिए श्रमिक प्रतीक्षा नहीं कर सकता । दूसरी आर नियोजन अत्यधिक पक्तिशाली होता है, क्योंकि उसके पास विशिष्ट ज्ञान तथा धन के स्रोत और उधार की सुविधायें होती हैं । वह स्वयं में एक समूह है । इसलिए कहा जा सकता है कि व्यक्तिगत रूप से सोदेबाजी की निरक्षरता और श्रमिका को अपने आर्थिक स्तर को उन्नत करने की भावना यही दो मूल तत्त्व थे जिनके कारण श्रमिक संगठना का विस्तार हुआ । यह आशय नहीं है कि केवल श्रमिक संगठना ने ही श्रमिका के उत्थान के लिए प्रयत्न किए । लोख हितपिया न उन प्रघातकीय निवृष्ट व्यवस्थाओं को जिनमें महिलाएँ और वच्च फकिट्रिया में काम करते थे, बड़ी निन्दा की । इसके अलावा रॉबट ओवेन जम कुछ अच्छे नियोजक भी थे जो अपने श्रमिका के जीवन स्तर की उन्नति में रुचि रखते थे । किन्तु लोखहितपिया और अच्छे नियोजका के प्रयत्न अधिकांश में प्रभावशाली न हो सके । वस्तुतः केवल श्रमिक आन्दोलन द्वारा ही श्रमिकों की भलाई के लिए स्याई रूप से कुछ किया जा सकता सम्भव था ।

श्रमिक सघा का स्वरूप निरन्तर बदलता रहा है । उद्योग विधि और उत्पादन की पद्धति में प्रत्येक नया विकास नई समस्याओं और स्थितियों को जन्म देता है, और जिनके अनुरूप श्रमिक सघा का अनुकूलन करना पड़ता है । इसके लिए उन्हें अपनी कार्यविधियों में आवश्यक हेर फेर तथा नवीन विधियों को विकसित करना होता है । श्रमिक सघा की कार्यविधियों की अनिम्ता नहीं हो सकती । श्रमिक सघों के शत शत विकास ने उन्हें आज आधुनिक औद्योगिक संसार में एक प्रमुख स्थिति पर अवस्थित कर दिया है । वे अब अपराधिक और अवध सम्थाय नहीं, बल्कि बधानिक और भाय संगठन हैं । अब वे छोटी सस्थाएँ नहीं हैं बल्कि विकसित होकर वृहत् संगठनों का रूप ले चुकी हैं । अब वे सस्थाएँ नहीं जो केवल अपने सस्थाओं के हितों तक ही भ्रूजत सीमित रहें बल्कि अब वे सम्थाय देश की सामाजिक सांस्कृतिक और राजनीतिक उन्नति से सम्बद्ध हैं । उनकी वह प्रगति असाधारण है ।

विभिन्न विचारधाराओं न श्रमिक सघा के विकास का प्रभावित किया है । सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक आन्दोलना का प्रभाव भी इन पर किसी न किसी रूप में पड़ा है । श्रमिक सघों के स्थान और उद्देश्य के संबंध में विभिन्न विचारकों ने भिन्न मत व्यक्त किये हैं । कुछ आदर्शों का प्रभाव श्रमिक संगठना पर पर्याप्त और स्याई रूप से पड़ा है ।

मानव और ऐजिल्स के वग सघप सिद्धांत ने श्रमिक सघवाद को विभिन्न

रूप में प्रभावित किया है। वर्ग संघर्ष तथा दृष्टात्मक भौतिकशास्त्र के सिद्धान्तों के आधार पर श्रमिक गणित का एक विशिष्ट वर्ग हो गया है जो श्रमिक गणतन्त्र का दृढ़ समाजिक पड़वि में निरमल रहने में प्रतिबन्धी और मूलमूल परिवर्तन लाने के लिए आवश्यक साधन समझते हैं। उनका विचार है कि वर्तमान प्राथमिक प्रवस्था में कुछ अन्तर्विरोध है जिसका निराकरण आवश्यक है। पक्षी वर्ग का हटाकर राज्य की सत्ता श्रमशासितों का घना सन्निहित में करके एक वर्गहीन समाज की स्थापना करना चाहिए। उनका विश्वास है कि वर्तमान राज्य व्यवस्था श्रमिकों का शोषण करने में योग्य है। उनका विचार है मजदूर सभ तथा श्रमिक गणतन्त्र का जोर पर ही पूनीयता का हटाया जा सकता है। उनका मानना सुदृढकारी है और उनका आदर्श प्राथमिक है।

वर्ग के अनुसार औद्योगिक क्षेत्र में श्रमिक संघर्षों द्वारा प्रजासत्तात्मक सिद्धान्त का प्रयोग होगा है। उनका विश्वास है कि प्रजासत्ता की तानाशाही समाप्त करने के लिए श्रमिकों की प्रयत्नित शक्ति बढ़ाने के लिए तथा कार्य की प्रवस्थाओं में सुधार करने के लिए श्रमिक सभ आवश्यक है। श्रमिक सभा के प्रभाव में श्रमिकों की शक्ति बहुत शीघ्र होगी है और उनका नियोजन द्वारा शोषण किया जाता है। श्रमिक सभों द्वारा काम सुरक्षा का रोका जा सकता है। मजदूर सभों को अल्पकालिक भूमिका नहीं देनी चाहिए। उनका महत्त्व तबतक रहेगा जब तक आधुनिक तकनीकी पड़वि है। यदि प्रजासत्तात्मक राज्य का पूरण और उत्तम विकास करना है तो यह आवश्यक है कि सेवायात्रन की शक्तों का निर्यात करने समय मानवीय अभिरक्षाओं की वास्तविक आवश्यकताओं और इच्छाओं को प्रमुख स्थान दिया जाय। उम स्थिति में हम उद्योग के प्रशासन में श्रमिक सभ के लिए विशेष कार्य पाते हैं।^१ उनकी दृष्टि है कि बड़े उद्योगों की मालिकाना नीति सामाजिक हानि में होती चाहिए। यह आवश्यक है कि उत्पादकों की प्रत्यक्ष श्रेणी या अनुभाग इनका सुव्यवस्थित होना चाहिए कि सामाजिक मत का उनका दावा सुनने के लिए राज्य किया जा सके और वे इनकी मजदूरी में संगठित हों कि यदि आवश्यकता पड़े तो सामाजिक-व्यावधानों के साथ अथवा स्वतंत्र रूप में, स्वतंत्र रूप में प्रतिनिधित्व सभा के निर्णय के प्रभाव में, अन्तिम हदियार के रूप में राजतंत्र की जटिल अथवा सरकारी पीठन का विरोध करने हुए सामूहिक अनुपस्थिति के माध्यम से अपनी मांगें पेश करें।^२ वेतन स्वीकार करने हैं कि वर्ग संघर्ष सहायक हैं किन्तु उनका विचार है कि समानता तथा सामूहिक सहमति के द्वारा विजय प्राप्त की जा सकती है।

१ इण्डस्ट्रियल डिमोक्रेसी पृ० ८२१।

२ " " पृ० ८२५।

जी० डी० एच० बौल का मत है श्रमिक सघों का उद्देश्य अनन्य उद्योग का अपने नियंत्रण में करने का होना चाहिए। श्रमिक सघवाणी होने के नाते उनका कथन है श्रमिक सघवाद श्रमिका के लिए न केवल ऊँची मजदूरी का दावा करता है बल्कि कुछ और भी जिस साधारणतया औद्योगिक नियंत्रण की सजा दी जाती है। इसकी मांग है कि 'यक्ति को नागरिक अथवा उपभोक्ता न समझकर उत्पादक समझा जाय, उनके काय उनका जीवन के कर्तवीय तथ्य मान जायें और उपभोक्ता के दृष्टिकोण की अपेक्षा उनके हिता के अनुसार उद्योगों का पुनर्गठन किया जाय। श्रमिक सघा का भविष्य औद्योगिक नियंत्रण पर निर्भर है। कौल के अनुसार मजदूर सघा की स्थिति वा-सघप के लिए है ना अनिवाय है। वग-सघप का उपदेश इस आधार पर नही दिया जाता है कि यह अभीष्ट है बरन् इस आधार पर कि यह विकराल एक अक्राढ्य सत्य है। हमारी सामाजिक सस्यान्ना में कौन-सी ठाका सुखस्थित है और वा नघप द्वारा ही इसमें सुदृढता पाया जा सकता है।¹ उद्योग पर नियंत्रण स्थापित करने तथा वग सघप छेड़ने के लिए कौल श्रम सघा की मरचना का पुनर्गठन करना चाहते हैं। बड़े और शक्तिशाली औद्योगिक सघा का गठन होना चाहिए जिसकी मददसे प्रत्येक श्रमिक के लिए अनिवाय हो। कौल भी श्रमिक उनका क्षेत्र में बाहर न रहे। कौल यह मानते हैं कि निकट भविष्य में इस लक्ष्य की पूर्ति की सम्भावना कठिन है। इस लिए अनन्तर लक्ष्य ऊँची मजदूरी तथा स्थितियों में सुधार हो सकता है किन्तु अनन्त लक्ष्य श्रमिका का उद्योग पर नियंत्रण होना चाहिए।

एक साधारण व्यक्ति के लिए श्रमिक सघ का अर्थ है श्रमिका का एक संगठन जो अपने समस्या के लिए आर्थिक जामा की प्राप्ति में सहायता देता है। इसका विस्तार इतना अधिक हो सकता है कि वह उद्योगों को सम्मिलित करके अथवा यह इतना सीमित हो सकता है कि इसमें एक उद्योग अथवा व्यवसाय ही हो किन्तु श्रमिक सघ का उद्देश्य श्रमिका की सुरक्षा और उनके आर्थिक हितों का अर्जन होना चाहिये। इसका यह अर्थ नहीं है कि श्रमिक सघा का उद्देश्य केवल श्रमिका की आर्थिक उन्नति तक सीमित है। एक श्रमिक सघ अपने सदस्यों के सामाजिक राजनितिक और सांस्कृतिक हिता के लिए भी प्रयत्न कर सकता है। अभी हाल में श्रमिक सघा के लक्ष्य और कार्यों में द्रुत विकास हुये हैं, और उनके समस्यान्ना ने उनका ध्यान केन्द्रित किया है। उनके कार्यों में से उनका यह भी एक काय है कि प्रशासन द्वारा मलाहलन पर व विभिन्न महत्वपूर्ण नीतियों के संबंध में अपनी राय और सलाह दे। फिर भी अपने सदस्यों के आर्थिक हिता की सुरक्षा और पूर्ति उनका मुख्य काय है।

एक श्रमिक सघ श्रमिकों का स्वयं के हितों के लिये संगठन है। उम नय की पूर्ण हनु सामूहिक व्यवहार प्रणाली का सहारा दिया जाता है। जिसमें श्रमिकों का काम म सफलता मिल सके क्यकि इस सम्बन्ध में व्यक्तिगत समझौता दलित श्रम प्रभावहीन होगा है। नियोक्ता से व्यक्तिगत समझौता में असफलता मिलती है इसलिए श्रमिक सघ उनकी सहायता करता है और सामूहिक प्रयत्नों में काम की अवस्थाओं में सुधार प्राप्त करता है। व्यक्तिगत परिभाषा के अनुसार भारतवर्ष में नियोक्ता संगठन भी श्रमिक सघ के रूप में पजीकृत कराये जा सकते हैं। यद्यपि कुछ नियोक्ता संगठन यन्तुन श्रमिक सघ की तरह पजीकृत हो गये हैं किन्तु श्रमिक सघ साधारणतया श्रमिकों का ही सामूहिक रूप माना जाता है।

वेतन न अनावश्यक रूप से श्रमिक सघ का संकुचित परिभाषा दी है— मजदूरी अर्जित करने वाला का एका मतद् संगठन है, जिसका उद्देश्य उनकी काय की अवस्थाओं का सुधार अथवा पापण है। यह परिभाषा वेतन भोगा श्रमिकों के शक्तिशाली संगठनों का बहिष्कृत करता है।

परिभाषा के अनुसार श्रमिक सघों का कार्यक्षेत्र भी सीमित होकर श्रमिकों की काय अवस्थाओं का सुधार अथवा पापण तक ही रह जाता है, जबकि एक श्रमिक सघ का विभिन्न प्रकार के काय प्रतिपादित करने पन्त हैं जिनमें शारीरिक और सामाजिक काय भी हो सकते हैं। श्रमिक सघ श्रमिकों में समाज के एक सदस्य के रूप में अधिनाधिक रचि लेने योग्य है।

हाल ही में ब्रिटेन के श्रम मंत्रालय ने श्रमिक सघों का परिभाषित किया है कि 'कर्मचारियों के सभी संगठन—जिनमें वेतन पान करने, और यावसायिक श्रमिक, साथ ही शारीरिक श्रम द्वारा मजदूरी अर्जित करने वाले भी सम्मिलित हैं—जिनके कार्यों में सवायाजन की अवस्थाओं का नियमित कराने के लक्ष्य का नेवर नियोजकों से बातचीत करना सम्मिलित है। इस प्रकार श्रमिक सघ का मुख्य लक्ष्य कर्मचारियों की सदस्यता है ताकि उनकी सवायाजन सम्बन्धी अवस्थाओं का नियमन के लिये नियोक्ता से बातचीत की जा सके। यह परिभाषा भी श्रमिक सघों के आधिकारिक कार्यों पर बल देती है। किन्तु एक साधारण व्यक्ति के लिये यह परिभाषा भी अपूर्ण है क्यकि तदनु रूप यह विश्वविद्यालय शिक्षण संगठन या बार एसोसियेशन आदि विभिन्न संगठनों की सामाजिक श्रमिक सघों के रूप में कभी मायता नहीं देगी भल हा कि श्रमिक सघ के रूप में पजीकृत हा। सामान्य व्यक्ति के लिये श्रमिक सघ पांडित और निम्न वर्ग के व्यक्तियों के संगठन हैं, जिसका साधारण किया जाता है। श्रमिक सघ ऐसे संगठनों के रूप में माने जाते हैं, जिनका मुख्य कार्य बातचीत करना अथवा मजदूरी या काम के घटा का नियमन कराना न होकर विशेषाधिकार हान वर्गों की शर से प्रतिवाद करना है। श्रमिक सघवाद एक ऐसा आन्दोलन है जो सामाजिक याव पर आधारित सामाजिक परिवर्तन

के हेतु प्रयत्नशील है। साधारण व्यक्तियों के लिये श्रमिक सघ का यही काय है।

श्रमिक सघ का मुख्य उद्देश्य अपने सदस्यों के आर्थिक हितों की रक्षा और उन्नति करना ही चला आ रहा है। श्रमिक सघों में हाल ही में शोष और शिशा में रूचि लेना प्रारम्भ कर लिया है। शोष और शिशा की सुविधाओं की ओर अनुमन वस्तुतः गौण उद्देश्य ही है। मुख्य उद्देश्य की पूर्ति के निमित्त ही उनका दशन किया जा सकता है। यद्यपि अब भी श्रमिक सघों का मुख्य उद्देश्य मजदूरी, काय के घट तथा अन्य काय अवस्थाओं से सम्बन्धित है तथापि दूसरे उद्देश्य भी शान शान महत्त्वपूर्ण होने जा रहे हैं। श्रमिक सघ इन अपने सीमित क्षेत्र सदस्यों की काय समस्याओं में सुधार और पोषण में ही केवल रहना नहीं चाहते। उनकी कायप्रणाली नानाविध होनी जा रही है।

श्रमिक सघवाद आर्थिक वृत्ति में ही सीमित नहीं है। वह स्वयं सामाजिक सेवाओं से सम्बद्ध है। 'श्रमिक सघ की समस्या आर्थिक' या 'व्यक्तिगत तथा सामाजिक अवस्थाओं का मिश्रित रूप होना है जिसे तभी समझा जा सकता है जब संगठित श्रमिकों की विविधता उनके विरोध और बदलते स्वरूप को ध्यान में रखकर विवक्षित होनी सामाजिक अवस्थाओं तथा सामाजिक परम्पराओं के परिप्रेक्ष्य में उनपर विचार किया जाय। आज के श्रमिक सघ बहुमुखी, अनन्यवादी एवं व्यावहारिक हैं तथा उनके तरीके निरंतर बदलते रहते हैं, यदि ऐसा न होता तो वे सत्वर बदलती हुई परिस्थितिगत समस्याओं के सम्मुख टिक नहीं सकते।' युद्ध के उपरान्त पुनर्निर्माण के सम्बन्ध में ब्रिटिश ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने अपने अतःवादी प्रतिवेदन में तीन मुख्य लक्ष्य प्रस्तुत किये हैं। प्रथम, श्रमिकों को मजदूरी काय की अवस्थाओं तथा घटा को सुधारना और पोषण करना। मजदूरी केवल द्रव्य के परिप्रेक्ष्य में ही नहीं आनी जाती अपितु उसमें नितनी सामग्री खरीदी जा सकती है। वस्तुओं के सामान्य मूल्य स्तर तथा निर्वाह व्यय में मजदूरी का सम्बन्ध स्थापित किया जाना है। वस्तुतः हम राष्ट्रीय आय को बढ़ाने और उसमें से कितना अंश श्रमिकों को मिलना चाहिए इसमें रूचि रखते हैं। दूसरा प्रश्न है कि श्रमिकों को कितने अवसर उपलब्ध ह। 'पूरासेवायोजन' श्रमिक सघ आन्दोलन का उद्देश्य है। तीसरे श्रमिक सघ आन्दोलन के द्वारा उद्योगों की नीति तथा संचालन पर श्रमिकों का प्रभाव डालना तथा उनके द्वारा प्रबंध कार्यों में भाग लेने का प्रयत्न करना है।

नियोजित अथ 'व्यवस्था' व इस काल में श्रमिक सघ दशक मात्र नहीं रहना चाहते। वे याजनाये बनाने तथा उन्हें कार्यान्वित कराने में सहयोग देना चाहते

हैं। य पूरा सवायाजन व लक्ष्य को लेकर आगे बढ़ा है। य बेचन मजदूरी और सामूहिक सौदाबारी से ही सम्पन्न है। बलि बड़ी बड़ी आर्थिक समस्याएँ तथा नीतियों के निपटारे से भी सम्पन्न हैं जिनमें उनकी रुचि बढ़ती जा रही है। श्रमिक सघ राष्ट्रीय उद्योगों के प्रबंध में एक महत्वपूर्ण स्थान चाहते हैं।

आधुनिक युग में श्रमिक सघ आन्दोलन के मुख्य लक्ष्य में प्रवेश हो सकते हैं

(१) मजदूरी तथा श्रमिकों की अवस्थाओं को रखा करना और उनमें सुधार करना, (२) समाज तथा उद्योग के नागरिक व रूप में श्रमिकों के जीवन स्तर की उन्नति करना तथा (३) राष्ट्रीय आर्थिक जीवन पर सामाजिक नियंत्रण रखना और उक्त नियंत्रण में भाग लेना।^१

इसका यह अर्थ नहीं कि सभी जगहों में श्रमिक सघ इन्हीं लक्ष्यों की पूर्ति के लिये प्रयत्नशील रहे हैं। प्रत्येक देश या क्षेत्र की उन्नति और उन्नत विचार-श्रवणों से श्रमिक सघवाद को गढ़नी और प्रभावित करती है। सामाजिक अवस्थाओं का औद्योगिक उन्नति तथा प्रचलित राजनतिक रूप सामाजिक अवस्थाओं पर उल्लेखनीय प्रभाव अवश्यमय पड़ता है।

श्रमिक सघों में आर्थिक कार्यक्रमा में महत्वपूर्ण परिवर्तन हुए हैं। विभिन्न समस्याओं के प्रति उनका दृष्टिकोण नवारात्मक न होकर सवारात्मक है। य बकारी का काम करना के स्थान पर पूरा सवायाजन के लिये प्रयत्नशील हैं। उनकी महत्वाकांक्षाओं का काम के घट काम करने, अधिक बतन देकर अथवा किसी प्रकार के अथ मंत्रीयुक्त भाषा के द्वारा छुटा नहीं जा सकता। य काय, नीतियों तथा बतन की ऐसी अवस्था लाना चाहते हैं, जिसमें विभिन्न वर्गों और समुदायों की असमानतायें समाप्त हो जायें, अधिक में अधिक सख्या में लोगों का जीवन स्तर उन्नतिशील बन और मानवीय व्यक्तित्व की सर्वांगीण उन्नति हो।

इन उद्देश्यों की पूर्ति के लिये श्रमिक सघों ने तीन प्रकार की विधियाँ प्रयोग में लाई हैं, जो वेरस के अनुसार इन प्रकार हैं (१) पारस्परिक सहयोग की विधि (२) सामूहिक सौदाबारी की विधि, तथा (३) विधि-अधिनियमन की विधि। य विधियाँ अपने में स्वतंत्र नहीं हैं बल्कि एक दूसरे की पूरक हैं। एक श्रमिक सघ इन सभी विधियों को एक साथ नियोजित कर सकता है। श्रमिक सघों की कार्यविधि में इनका महत्त्व सापेक्षित है जो उनके विकास और सम्मुख आई समस्याओं पर आधारित है।

हम श्रमिक सघों का कौन सा स्थान देना चाहिए? अहस्तक्षेप में व्यापक बारी राज्य के सधि काल में उनके प्रति हमारा दृष्टिकोण बदल गया है। पहले से

किसी प्रकार के सगठन का विरोध किया जाता था, क्योंकि उह व्यवसाय की स्वतंत्र नीति के प्रतिबन्ध और बाधक माना जाता था। अर्थशास्त्रियों ने भी श्रमिक सभों की कार्यविधियाँ का समर्थन नहीं किया क्योंकि उनके अनुसार वे आवश्यक आर्थिक विधियाँ का विरोध करने में धीरे-धीरे अर्थशास्त्रियों की निवारणधारा में परिवर्तन हुए और यह अनुभव किया गया कि विपणीय आर्थिक व्यवस्था हमेशा अधिकाधिक लोगों को भलाह के लिये सहायक होती है। बार-बार हानि वाली तेजी और मदी न बढन हुए सरकारों हस्तक्षेप का प्रथम दिया। इसी बीच प्रजातांत्रिक विचारों को दृष्टि के साथ साथ सगठन की स्वतंत्रता पर लगाये गये प्रतिबन्ध भी धीरे-धीरे निरोहित होने लगे। आज यह विश्वास किया जाता है कि जटिल आर्थिक व्यवस्था को सुचारु रूप में चलाने के लिए श्रमिक सभ बहुत आवश्यक हैं। प्रजातांत्रिक देशों में उनकी भूमिका बहुत ही महत्वपूर्ण समझी जाती है। श्रमिक सभा का स्तर ऊँचा हो गया है और नानाकार परम्परागत रूप में उनका क्षेत्र में अग्रतः अब सरकार स्वयं कर रही है। आधुनिक राज्य उदाहरणार्थ बेकारी या पूर्ण सेवायाजन जैसी समस्याओं का सुलभान, सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का विस्तार और असमानता को दूर करने के लिये स्वयं ही प्रयत्नशील है। सामाजिक तथा आर्थिक क्षेत्रों की वृद्धि याचनाओं में राज्य श्रमिक सभ का बहुमूल्य महयाग चाहता है।

जनजीवन के सामाजिक और आर्थिक क्षेत्रों में श्रमिक सभा की भूमिका प्रत्येक देश में एक सी नहीं होती। प्रजातांत्रिक देशों में इनकी भूमिका अत्यन्त महत्वपूर्ण है। वे स्वतंत्र सगठन हैं जो प्रजातांत्रिक प्रणाली पर कार्य करते हैं। वे राज्य, जो साधारणतया उनके कार्यों में हस्तक्षेप नहीं करते, अर्थात् नहीं हैं। सवाधिकारी राज्यों में श्रमिक सभ स्वतंत्र सगठन नहीं होते बल्कि उनकी स्थिति अर्धनस्व होती है। वे विविध रूपों में अमूल्य सवायें प्रदान करते हैं। वे राज्य की सामाजिक बीमा योजनाओं का संचालन सम्मिलित सलाहकार समिति में भाग लेना कमचारियों की वयक्तिक शिक्षायता का प्रतिनिधित्व करना तथा सभों प्रकार के अन्य कार्य कर सकते हैं। उनका प्रतिबन्धन तथा सवाल पर ध्यान दिया जाता है। किन्तु सर्वाधिकार राज्यों में श्रमिक सभ उपवागी और महत्वपूर्ण होते हुए भी, राज्य के नियंत्रण से स्वतंत्र नहीं होते उनके स्वच्छिन्न व्यवहार और हड़ताल करने के अधिकार छिन जाते हैं। वस्तुतः श्रमिक सभ स्वच्छिन्न सगठन हानि चाहिए। प्रजातांत्रिक भावना बनाये रखने के लिये यह आवश्यक है।

श्रमिक सभवाद औचित्यपूर्ण है अथवा नहीं यह एक दूसरा महत्वपूर्ण प्रश्न है। इसका उत्तर देने के लिए उनके योजनित और उपलब्धियों की समीक्षा करनी होगी। प्रत्येक सामाजिक व्यवस्था कुछ मूल्यों पर आधारित होती है। जिन्हें

उमके अन्तित्व के लिए आवश्यक माना जाता है और इस मूलभूत मूल्यों का बलन के लिए किसी भी प्रयाग का बढारना न विराय किया जाता है। श्रमिक सघवाण न व्यक्तिक सविदा के मिढान पर प्रहार किया गिस पर अहम्नयेप की श्राधिक नीति प्राधारित थी। घनी वग के लाभ पार म पर गय और तय घाटो लन का विराय किया गया। कुछ ता हा जनता के कुछ वर्गों के लिए की गयी गवाप्रा म श्रमिक सघवाण की साम्प्रित उपयोगिता गी श्रांती जा गवाी। "श्रमिक सघवाण का मूल्यांकन गिमा निशिता समय पर गिगी विगय वग के श्रमिका की उन्नति के लिए तिय गय कार्या की सफरता न गहा वरर राष्ट्र की काय-कुशलता पर पडे स्यायी प्रभाव के द्वारा किया जाता है। यदि श्रमिक सघवाण के निही नियमा अयता विधिया के द्वारा कम कुशल उत्पादन के साधना का चुनाय हाता है जिनका उत्पाण अयया विघा गवा हाता, यदि ये निम्न श्रेणी के सगठन का स्त्रीकरण के लिए वाग्य करा है जा उनका विना भी गभव हाता, और के विशेषकर शागरित श्रम करन याय अयया युद्धिजीविया की पमता का कम करन या उमके स्वभाव का क्षति पहुँचान है ता श्रमिक सघवाण का यह रूप किसी विगय वग के श्रमिका के लिए किना ही लाभप्रद क्या न प्रतीत हाता है, निम्नीय है। दूसरी श्राय यदि गिगी श्रमिक सघ के नियम और विधिया एगी है जिनमे अति कुशल उत्पादन के साधना के चुनाय मे प्रोगाहन मित, चाहे वह पूजी युद्धि अयया श्रम हा यदि उनके द्वारा दन साधना का अधिन अन्दा सगठन हा, और सर्वोपरि रूप मे यदि उनका प्रयता न कायक्रम मे वृद्धि हा तथा युद्धिजीवी और शारीरिक श्रम करन याया के स्वभाव मे उन्नति हा ता पूजावग का व्यक्तिय शक्ति के गिसा अतरविरात के बावजूद उग सण्णय गमुनाय की क्षमता का वृद्धि करणे तथा अधिनाधिन सुग पहुँचान वाल सगठन के रूप मे मायता दा जावगी।^१

ये-म न नियमन की तीन विशिष्ट विधिया बनायी है जिह श्रमिक सघ अयता गकते हैं, यया-स्वाय निहित मिढान, मांग और पूति का मिढान तथा निवाट मजदूरी का मिढान। स्वाय निहित मिढान श्रमिक सघा की शक्ति पर निर्भर करता है, जियम के अयना सन्ध्या भवन उही क्षेत्रा मे नियत्रित कर दे, जहाँ श्रम का स्विति निरपसर अमुद्धन हा। एवाधिहन रूप मे मुनियाय और लाभ प्राप्त करन के लिए के नियत्रित श्रम का पूति चाहन है। वरर की आवश्यकता नही कि यह प्रवृत्ति अस्वम्य है, और श्रमिक सघा न नियमन की द्य विधि का छात्र किया है।

मांग और पूति का मिढान सामूहिक गीतनाग का विधि पर आधारित है

जिसका अर्थ है कि श्रमिका व सामूहिक कार्यों से श्रमिक सघ अपने लक्ष्य को प्राप्त करने में सफल होगा। जहाँ भी सामूहिक सौतेकारी की विधि अपनायी जाती है, श्रमिक सघ अपनी मांग को मनवाने के लिए अतन्त्र हड़ताल का सहारा लेने है। आजकल मांग और पूति के सिद्धान्त का प्रयोग बहुत सीमित है। क्योंकि श्रमिक सघवाद के हाल के विकासों नियोजक संगठनों के विस्तार, नियोजक और कम चारिया के बीच सम्बन्धों में परिवर्तन तथा उद्योग में राज्य की नयी भूमिका से इसका प्रयोग यदा-कदा ही होता है। इन सबमें महत्वपूर्ण व परिवर्तन हैं जो श्रमिक सघवाद में हुए हैं। श्रमिक सघ आन्दोलन में विविध जातीय तत्वों का समावेश बढ़ता जा रहा है अतः वे सामूहिक हड़ताल को उचित नहीं मानते। एक स्थायी प्रभाव यह भी हुआ है कि श्रमिक सघों में स्थायी अधिवारी वर्ग का महत्व बढ़ता जा रहा है। इसके अलावा मजदूरी और काय की अवस्थाओं के स्थान पर विस्तीर्ण राजनीतिक उद्देश्यों का महत्व बढ़ जाने में नियमन के उद्देश्य से हड़ताल का महत्व कम हो गया है।

आधुनिक उद्योग में राज्य की बदलती भूमिका के कारण मांग और पूति का सिद्धान्त भी उत्तरोत्तर क्षीण हो गया है। राज्य ने श्रमिका को बहुत से लाभ पहुँचाये हैं तथा मजदूरी और काय की अवस्थाओं का राज्य द्वारा नियमन होने लगा है। इसके अतिरिक्त सरकार स्वयं श्रमिका का एक बहुत बड़ा नियोजक है। इससे काय और नौकरी की अवस्थाओं का स्तर सुधरा है। अतः औद्योगिक सघों की संभावना कम हो गयी है। इसके अतिरिक्त सरकार और प्रबंधकों में सम्यक स्थापित होने के कारण श्रमिक सघ के नेताओं में उत्तरदायित्व की भावना में भी वृद्धि हुई है।

श्रमिक सघ अब विवाह मजदूरी के सिद्धान्त का अधिक महत्व देते हैं और इस कारण विधिक अधिनियमन पर उनका अधिक विश्वास है। विवाह मजदूरी सिद्धान्त का अर्थ है कि राज्य राष्ट्रीय यूनितम निर्धारित कर दे तथा किसी भी उद्योग को इससे कम पर काय करने की अनुमति न दी जाय। राष्ट्रीय यूनितम का निर्धारण यद्यपि काफी समय लेता है किन्तु इसमें औद्योगिक सघों को कम हाना है तथा निम्नतर श्रेणी के श्रमिकों के स्तर में सुधार होता है। इससे काय कुशलता में वृद्धि होती है और उद्योगों को लाभ मिलता है।

यह कहा जा सकता है कि विवाह मजदूरी के सिद्धान्त पर अधिकाधिक विश्वास करने में हड़ताल बिल्कुल समाप्त नहीं हो गयी। हड़ताल अब भी होती है और कभी-कभी बड़ा विकट रूप धारण कर लेता है। इनमें विभिन्न उद्योगों से हजारों श्रमिक भाग लेते हैं और जनता को कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। हड़तालों से समाज को पहुँचाने वाली क्षति यद्यपि सही-सही नहीं आनी जा सकती, बहुत अधिक होती है। यह प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष दोनों होती

है। मजदूरी और उत्पादन का हानि व क्षतिग्रस्त हुआएँ के और भी परिणाम
 मान है— जग प्रतिर मध्या म श्रमिका या बन्ना प्रमुपस्थिति, अनतिता, गामा
 तिन और आन्वित वि विताएँ और प्रगताय ।

उत्तर तथ्य है कि उत्पादन तथा श्रमिक मध्या वा कुटुम्ब प्राय ब्ययापियो जनता
 वा प्रमुविता पद्विता है । तिनू यत् श्रमिक मध्याएँ व विगय म तन नी है ।
 परन्तु पद्वतर उत्पादन रातर व तिनू तना उत्तु गामाजित पद्वति वा बन्ना
 वा तर प्रवयत् है । उत्तु समाज वा पाणन रा मोन मम्मति तना है श्रमिका
 वा विगय बन्ना वा प्रतिगता ननी है तना त्तु प्रयाय व विनाएँ विगय
 उठाव है । जयतक समाज म प्रगमानताएँ उत्ती, औद्योगित विनाएँ हा
 उत्तु
 ब्यापि उत्पादन वा प्रयाएँ वा प्रगमानता और प्रयाय
 है । जनता वा प्रमुविताएँ भा एत प्रपस्थित प्रत्त हा मता है । श्रमिक
 मध्या तिन उत्तु वा प्राय मुक्त मानव है उत्तु प्राणित व तिनू तानित और तिनू
 उत्तु वा प्राणन बन्ना आर तन परिस्थितिया म अन्तगत बन्ना उत्तु पाण
 मानव सात व एत म एत मत्त्वपूर्ण तिति है । सामाजिक मध्या म प्रभावात्ता-
 दक त्तु म त्तु बन्ना व तिनू उत्तु वा प्रमुविता तना ती प्राणित ब्यापि प्रता
 प्राणित व प्रति त्तु मुक्त त्तु म वा बन्ना वा ननी हाता जयतक उत्तु
 प्रमुविता न त्तु । उत्तु प्राणित प्राता है त्तु उत्तु वा विगयत्ता व तिनू स्थिति म
 त्तु उत्तु आरम्भ वर त्तु त्तु ।^२

एत प्रकार श्रमिक मध्याएँ वतमान सामाजिक तथा आर्थिक व्यवस्था की
 प्रपवात्तना आर कमिया वा आर जाना वा ध्यान प्ररपित बन्ना म मत्तु नुप्र
 है । उत्तु त्तु त्तुत्ताएँ वा प्रम्तु वर त्तु त्तु त्तुत्ता गामता वामान ममय
 म श्रमिकाएँ त्तु वा बन्ना पत्ता है । यत् प्रयात्तु मत्तु है कि त्तु मध्या म
 मत्तु म बन्ना प्राय प्रवयत् है त्तुत्ता प्रामुल पस्थितन आरम्भ है त्तु मत्तु
 व उत्तु व तिनू एत प्रता म्मान वत जाय । त्तु त्तु ममम्याएँ पर विनाएँ वर
 है । त्तु मत्तु त्तु त्तु ग्या है कि त्तुत्ताएँ व्यय त्तु मत्तु वर व त्तुत्ताएँ
 त्तुत्ताएँ त्तु है ।

१ कान दि वत्त आर त्तुत्तु पृ० - १०० ।

२ गाम्की स्ट्राइक ए स्टडी त्तु इन्डस्ट्रियल कानिक्ट व ध्यान् द्वारा त्तुत्तु,
 पृ० १९१-२६६ ।

भारतीय श्रमिक-वर्ग आन्दोलन का इतिहास

प्रारम्भिक प्रयत्न

(१८७५-१९१८)

प्राधुनिक श्रमिक संपर्क पूँजीवादी सामाजिक व्यवस्था और उत्पादन की फक्ट्री पद्धति की एक अनिवार्य दन है। प्राधुनिक फक्ट्रियाँ एक बड़ी संख्या में लोगों की नियुक्ति की जाती हैं। कमचारियों को कम मजदूरी नौकरी का शौ नौकरी की सुरक्षा गहा के प्रत्यक्ष सामाजिक सुरक्षा और उद्योगों पर प्रजातान्त्रिक नियंत्रण की एक ही सी समस्याएँ हैं। इन समस्याओं पर विचार करने और यदि संभव हो तो सामाज्य हल खोजन या सामाज्य दृष्टिकोण अपनाते की उह सुविधा है। नियोजक कमचारियों के अव्यक्तित सम्बन्ध नियोजक का बढ़ता हुआ लाभ और श्रमिकों का कम मजदूरी तथा निम्न जीवन स्तर उसमें बग चतय पदा करता है जा श्रमिकों को संगठित होने तथा सामूहिक बाधबाधों करने को प्रोत्साहित करता है।

भारत में सबसे प्रथम १८५१ में बम्बई में पहली सूती मिल तथा १८८५ में बंगाल में पहली जूट मिल की स्थापना हुई। इसमें भारत में प्राधुनिक फक्ट्री प्रणाली का आगणेश हुआ। १८५१ और १८५५ के बीच बम्बई और बंगाल में फक्ट्रियों की संख्या बढ़ने लगी। बम्बई सूती वस्त्रा तथा बंगाल जूट उत्पादन का केन्द्र बन गया। औद्योगीकरण के साथ उसकी बुराईया भी आधी जैसे महिलाओं और बच्चों का रोजगार काय के लम्ब और अत्यधिक घटे कठिन परिश्रम नैतिक परन शिक्षा की कमी, आयाम की निम्न व्यवस्था तथा अधिक बढती मृत्यु दर। भारत के राज्य सचिव की प्राधुनिक फक्ट्री प्रणाली को इन सभी बुराईयों में मूर्खित किया जाता रहा तथा १८७५ में बम्बई में फक्ट्री कमीशन की स्थापना हुई और १८८१ में प्रथम फक्ट्रीज एक्ट पास हुआ।

१८८१ का एक्ट अपर्याप्त साबित हुआ। इस एक्ट की सुरक्षा से सबधित धारामों तथा महिला श्रमिकों के लिये कोई धारा न होने से बड़ी निराशा हुई। १८८४ में एक दूसरा फक्ट्री कमीशन नियुक्त किया गया। श्री लान्गडे ने बम्बई में श्रमिकों का एक सम्मेलन आयोजित किया जिसमें ५३०० श्रमिकों ने अपने हस्ताक्षरों से

एक स्मरण-पत्र फर्स्टी कमीशन का किया। भारत में यह श्रमिक संघवाद का प्रारम्भ था। इस समय में प्रस्तुत और स्थापित किए गए स्मरण-पत्र में सामाजिक श्रवणा, श्रावण घट का भोजन विश्राम विरामागता व नियम शक्ति माम का श्रित्त मन्त्रद्वारा का ध्यान वात माग की १/ तागत नर मुगान और ६ बर प्रात में गृहस्थ तन हा काम व घटा का परिगोमन का माग सम्मिलित थी।

यूनि श्रम की श्रमस्था में रात्रि विराम मुगान नहीं मुगान था इगतिय १८६० में मन्त्रालय का एक दूगरी प्रतिगन्त किया गया और उमम १८८८ की मागा का लहगाया गया। उमम उगनग १३००० श्रमिका व इम्प्राभर थ। उमा वर श्रा तात्वात् का श्रम्यगता में उम्बट मित ऐम्प ल्यामिगत का म्यापना हुई। भारत में श्रमिका का यह प्रथम संघ था। श्रमिका का श्राताश्राप्रा और निरापना का जनता व गमन जान व नियम तान-वधु नामक श्रमिक पत्र का प्रकाशन प्रारम्भ किया गया। फर्स्टी श्रमिक श्रायाग (१८६०) का एक प्रतिगन्त में उम्बट मित ऐम्प ल्यामिगत का श्राता माग प्रस्तुत की। काम्ब म उम्बट मित ऐम्प ल्यामिगत का काम्बिका श्रमों में श्रमिक संघ नहीं माता जा गतना। वह एक मुगगति गम्या नहीं थी। उमम पाव न गम्या का गृही थी, न ही कोई और नियम थ। अभी तक श्रमिका की श्राती का मगति गम्या नहीं थी।

१८८० व पश्चात् श्रमिका व उद्गन में संघ म्यापित हुए। १८६३ में श्रमिकगमन्ट मामायटा श्राफ रनर मन्त्रालय श्राफ इडिया एण्ट वमा का म्यापना हुई। १८०८ में प्रिन्स मुनियन बनरता, १८०३ में उम्बट पास्टन मुनियन, १८१० में कामगर हिनरथन गमा और मातन मविग लीग की म्यापना हुई। श्रमिक गमन्ट मामायटी श्राफ रनर मन्त्रालय श्राफ इडिया एण्ट वर्षा कम्पनी गकट व श्रातन पजातन था। इन विभाग में काम कम्पन वात गभी वर्गा व कामचारी इमक मन्थ हा मरन थ। इमक नियम म्यापक थ तथा विभिन्न पलाधिकारिया व चुनाव की म्यस्था, वागिन मामाय बरक का श्राशोरन विभिन्न शाताश्रा का प्रतामन, विभिन्न पलाधिकारिया व श्राधार उनर चुनाव और वतन श्रवदा मान्थ की विवि का उनम उपवन् थ। वन् इन व विषय गया विभिन्न कां व मन्थ का विभिन्न मुविनायें इन व मन्थ में विगन्थ म्यापना की गइ थी। फिन्त उम्बट श्रम गजपथ में इम समिति का श्रदं श्रमिक संघा व रूप में वर्गीकृत किया गया था। समिति और श्राव श्रमिक संघ जा इम कात में मगति नियम व मुन्थ श्रम श्रित्तारी मगठन थ। उर प्रागुनिक श्रमिक गदा का मता प्रान नहीं की ता मन्ती। इन मगठना का उद्देश्य फर्स्टी प्रगती का पुराठया का दूर करना तथा उन का जीवन स्तर मुगाना था। मन्थामा पर विचार करना श्रमिका की कठिनायों का मूजिन करना, मन्त्रालय

के सम्मुख उन्हें प्रस्तुत करना तथा समुचित श्रम अधिनियम के लिये जोर देना उनकी काय प्रणाली थी।

आधुनिक श्रमिक सघा की उत्पत्ति के लिये अनुकूल परिस्थितियाँ उस समय नहीं थी। आधुनिक श्रमिक सघवा के लिए औद्योगिक श्रम जीविया का फक्द्री बेवायोजन पर आश्रित होना पूर्वापक्ष्य है। फक्द्री पद्धति स्थापित हो गयी थी। उस समय औद्योगीकरण में तो शीघ्र उन्नति हुई, किन्तु एक स्थायी श्रमिक वग का अभाव था। श्रमिका में अधिवास सस्था उन लोगों की थी जो गाँवों में आकर अस्थायी सद्दारे के नियम औद्योगिक काय कर लेते थे। जमे ही मुक्ति पायें मिल जाती थी व अपन गाँवों को वापस चल जाते थे। इन श्रमिका में न ता वग चेतना थी और न ही व फक्द्री पद्धति की बुराडमा को पूरी तरह और वास्तविक रूप में समझते थे। श्रमिक गाँवों में आते थे और यदि उह शहरी जीवन या फक्द्री कार्यों से असन्ताप होता था व वापस जा सकते थे। उनके प्रवासी स्वभाव और गाँव के बचन ने उह प्रारम्भ में श्रमिक सघवाद की आवश्यकता का अनुभव नहीं होने दिया। कुछ स्थानीय कठिनाइयाँ की अनुभूति ने कभी-कभी श्रमिकों को इस दिशा में प्रयत्न करने के लिये प्रेरित किया परन्तु इन सीमित प्रयासों में सगठित कार्यों की जाति सम्भव तथा निवासी होने की भावना में बल मिलता था। एक बार यदि स्थानीय कठिनाइयों से मुक्ति मिली तो सघ अथवा श्रमिक सघ की आवश्यकता समाप्त हो जाती थी।

इस काल की दूसरी विशिष्टता यह थी कि साधारणतया शिक्षित वग जम डाक तथा तार श्रमिक और रेलवे कर्मचारियों ने ही अपने को श्रमिक सघों में सगठित किया था। इन दो वर्गों में सबसे पहले सगठन बने। यह इसलिये सम्भव हुआ क्योंकि इन सस्थाओं के अधिवास कर्मचारी साक्षर अथवा अक्षर साक्षर थे तथा इन वर्गों के श्रमिका में एक उचित अनुपात यूरोपियन तथा एंग्लो इंडियन समुदाय का भी था।

उपरोक्त कारणों तथा सामूल परिवर्तन वादी नतृत्व के अभाव में सघ अथवा श्रमिक सगठनों ने इस काल में बधानिक रीति से ही अपनी कठिनाइयों को दूर करने का प्रयत्न किया। नतृत्व और श्रमिक आन्दोलन का दृष्टिकोण मुख्यतः सामाजिक कल्याण था। उहाने विभिन्न याजनाओं में सरकार के साथ सहयोग किया। प्रतिवेदन करने याचिका प्रस्तुत करने तथा श्रमिक कानूनों के अधिनियम के लिये प्रयत्न करते रहते थे ही नतृत्व का मुख्यतः विश्वास था। राजनीतिक मामलों में श्रमिका का प्रत्यक्ष दखल नहीं था। व राजनीतिक जीवन में तभी दृष्टि डालते थे जब उन पर उसका कोई प्रभाव पडता था और तत्परचाह उसकी भत्तना करते थे।

इस समय की सबसे प्रमुख विशेषता थी कि औद्योगिक विवादों को सुलझाने के लिये हड़तालें नहीं होती थी। राजकीय श्रम आयोग के अनुसार १९१८ के पूर्व हड़तालों दुर्लभ थी। इसका अर्थ यह रहा था कि हड़तालों द्वारा ही नहीं। १९१८ के पहले ही कुछ हड़तालें हुई। अहमदाबाद के बुनकरों ने अपनी पहली अधिपारिक हड़ताल १८८४ में की जबकि अहमदाबाद के मिन मानिक सम ने साप्ताहिक मजदूरी के स्थान पर मासिक मजदूरी देना का निश्चय किया। यद्यपि बुनकरों ने काम करना बंद कर लिया, किन्तु उन्हें गणना नहीं मिली। १८९७ में प्लग की महामारी के बाद बम्बई में हड़तालों हुई। उनमें में काफी सफल अथवा अर्द्ध सफल नहीं। मद्रास सरकार ने मुद्रणालय में अनिश्चित वेतन के बिना अधिपारिक घटक काम करने के विरोध में मुद्रण तथा मशीन विभाग में अक्षत हड़तालें हुई। १९०१ में बलरुत्ता के द्रीय मुद्रणालय के कमचारियों ने लक्ष्मण एवम् महीन तक हड़ताल की तथा १९०७ में ममस्तीपुर रेलवे वर्कशॉप के कमचारियों ने वनन वृद्धि के सम्बन्ध में हड़ताल की थी। ये हड़तालों नियोजित रूप में आयोजित नहीं की गयी। उनका उद्देश्य स्थानीय शिक्षायता का दूर करना था। हड़तालें एक ऐसा अस्त्र हैं जिसका सफल प्रयोग स्थायी तथा सुमंगलित संघों के द्वारा ही किया जा सकता है। चूंकि इस काल में इस संघ नहीं थे अतएव हड़तालें अत्यन्त कम हुईं।

डा० पुनरत्न ने इस काल का हमारा प्राग्भित श्रमिक वर्ग आन्दोलन का सामाजिक चरित्र का काल कहा है।^१ डा० आर० व० राम ने इस काल को दो भागों में विभाजित किया है। उसके अनुसार प्रथम काल में १८७४ से १८९० तक भारतीय फकिरों में महिलाओं और बाल श्रमिकों के नियमन का उद्देश्य था। १८९१ से १९१७ तक के दूसरे काल में ब्रिटिश उपनिवेशों तथा विदेशों में भारतीय प्रवासियों की अवस्थाओं में सुधार करने की आरंभ ध्यान दिया गया।

आन्दोलन का आरम्भ

(१९१८ से १९२४)

१९१४ में युद्ध की घोषणा में भारत में श्रमिक आन्दोलन के विकास को प्रोत्साहन मिला। इस काल में सम्पूर्ण आर्थिक स्थिति में परिवर्तन हुये। युद्ध के कारण जहाजरानी की सुविधाओं में कमी हुई। फलतः वस्तुओं का आयात सीमित हो गया। उसी समय मित्र तथा तटस्थ देशों में भारतीय माल की मांग अत्यधिक बढ़ गयी। इन कारणों से आवश्यक वस्तुओं और सेवाओं के भाव बहुत बढ़ गये। संकट की व्यापकता ने इस स्थिति को और भी गंभीर कर दिया। उद्योग और व्यापार में अग्रवर्ती हो गयी जिसमें मानिसों ने अत्यधिक लाभ अर्जित किया। निर्वाह

१ डेबे पुनियनिजम इन इण्डिया।

परिष्कृत्य मे निरन्तर वृद्धि होनी जा रही थी और मजदूरी इन गति से नहीं बढ़ पा रही थी। विगन्ती हुई आर्थिक स्थिति ने श्रमिकों में केवल अग्रतोष ही नहीं फलाया बल्कि उनमें वग चेतना का भी उदय किया। श्रमिका का परम्परागत ध्य चुकने लगा तथा नियोजकों के प्रति पतुन भावना का भी जबरदस्त धक्का लगा। इन आर्थिक कठिनाइयों में उत्पन्न अशांति ने श्रमिका को संगठन बनाने तथा मामूहिक काम कराने के लिये विवश किया। श्रमिका का गुजारा लायक भी कठिनाई में मिल पाता था। उनके पास कोई बाप नहीं था जिसे पर निर्भर हो पावें। उनका पहने का ही निम्न जीवन स्तर और भी निम्न हो गया। श्रमिक संगठना के लिये यह सकेत था। नियोजक इस बदलते स्वरूप को नहीं समझ पाये। परिस्थितियाँ बदल गयी थीं किन्तु उनके मनमाने काम करने के तरीके में कोई भी परिवर्तन नहीं हुआ।

राजनतिक नताशा के लिये सहज था कि वे श्रमिकों की आर्थिक कठिनाइयाँ और परेशानियाँ से अपनाने में तैयार थे। सारा देश में स्वराज्य आन्दोलन और पंजाब में सैनिक शासन के विराप की धूम थी। राजनतिक आन्दोलनकारियों ने अनुभव किया कि शहरो के संगठित श्रमिक एव बहुत बड़ी शक्ति हैं और जिनका सहयोग उनके उद्देश्य की पूर्ति में महत्त्वपूर्ण योगदान दे सकता है। श्रमिका को बहुत-सी शिकायतें थीं। उन्हें सचमुच निर्दोष और नरतव की आवश्यकता थी। गांधी जी के असहयोग आन्दोलन तथा उनके जनसम्पर्क के आदेश ने श्रमिक आन्दोलन को तयार तथा सही नेतृत्व प्रदान किया। गांधी जी की पुकार पर हजार विद्यार्थियाँ न जिज्ञान स्कूल और कलज छोड़े और वकीला ने जिन्होंने अपनी क्वालत छोड़ी और उनकी तरह बनना ने श्रमिक आन्दोलन का नेतृत्व प्रदान किया। इन लोगों में सामान्य व्यक्तियों के लिये काम करने का अदम्य उत्साह था और उनमें लिये बने में बना त्याग करने के लिये तत्पर थे। अभी तब श्रमिक वग को अच्छे नेता नहीं मिले थे जो उनकी मांग और आकांक्षाओं को अभिव्यक्ति दे सकत। अब उन्हें मांग प्रदर्शन करने के लिये उचित प्रकार के व्यक्ति मिल गये थे।

रूसी क्रांति और यूनिवर्सल आफ सोवियत सोशलिस्टिक रिपब्लिक की स्थापना का भी हमारे श्रमिक सघ आन्दोलन पर काफी प्रभाव पड़ा। क्रांति की सफलता से उत्सित और शापित व्यक्तियों की हृदय में प्रसन्नता की लहर उठी और उन्हें नयी आशा मिली। इसने सामान्य व्यक्तियों के लिये एन नई सामाजिक व्यवस्था का आश्वासन दिया। इस तथ्य से इंकार नहीं किया जा सकता कि रूसी क्रांति ने भारतीय श्रमिक आन्दोलन को अत्यधिक प्रेरणा दी।

श्रमिकों के हिता की रक्षा करने के लिये अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना और उसकी निदनीय संरचना में भी श्रमिक संगठना के विकास का महायत्न मिली। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने श्रमिका के संगठन की स्वरुता में महत्त्वपूर्ण योगदान दिया और श्रमिक सघों के संगठना को जो आर्थिक अभ्यासों का सामना करना

पन्ता या जाति प्रारम्भित अथवा म ब्रिटिश श्रमिका का करना पडा था, उमका विराध रिया। इमकी विभिन्न सभाया और सम्मलना म श्रमिका के प्रतिनिधि स्वनयना पूवन अथन दृष्टिवाग रय मनन थ और जान मनन थे। अतरराष्ट्रीय श्रम सगठन की स्थापना क वात् माधारण मनुष्या न श्रमिका की ममस्यायो मे रचि नना आरम्भ कर िया। श्रमिक ममस्याया पर विचार करन के लिये इगम अनुकूल वानावरण का निमाण हुआ। मनेप म, इन प्रगतिया क द्वारा श्रमिका म चेतना वनी।

उपरोक्त कारणों से श्रमिक आन्दोलन का एक नई दिशा मिली। श्रमिक उमपर न करन अथवा ममस्याया का यू ही पना रखन क निय तयार नहीं थे। इस ग्राम जागति न श्रमिक आ गनन का और बढ़ावा दिया। ऑन इण्डिया ट्रेड यूनियन काग्रेस की स्थापना का मुख्यत अतरराष्ट्रीय श्रम सगठना के ममनना और सभाया म प्रतिनिधि भेजन क निय हुआ थी, म श्रमिक आन्दोलन को प्रतिष्ठा मिली तथा श्रम समस्याया पर विचार करन और परिणवाद करन के लिय एक म्यन की भी व्यवस्था हुई।

१९१८ के वात् वतुन म श्रमिक मषा का मगठित रिया गया। भागर म मद्राम श्रमिक मष आधुनिक टग का पहला श्रमिक मष था। इमके अध्यक्ष श्री बी० पी० वाडिया की लगन तथा त्याग क फलस्वरूप इमकी उन्नति हुई। मद्राम श्रमिक मष का मन्स्यता वस्त्र उद्योग के श्रमिका तक ही सीमित नही थी। प्रत्यक श्रमिक इनम प्रवण पा मक्ता था। यद्यपि इमकी सत्स्यता मुख्य रूप से वस्त्र-उद्योग के श्रमिका तक ही सीमित रही परन्तु फिर भी मद्राम श्रमिक मष न निरन्तर प्रगति की। मद्राम गहर के वस्त्र उद्योग का एक भी श्रमिक श्रमिक मष के बाहर नहीं रह गया और थोडे म ही समय म मष श्रमिक म अधिक शक्तिशाली होना गया।^१ त्रिनी वनाटक मिन क भारतीय श्रमिका क प्रति यूरोपियन निरीक्षका द्वारा किय जात वाने दुर्व्यवहार तथा श्रमिका की गिरनी हुई आर्थिक दशा के कारण ही मद्राम श्रमिक मष की स्थापना की गई थी। मष न माग की कि दापहर म एक घट का अवसाश िया जाय मजदूरी म २५ प्रतिशत की वृद्धि की जाय, मजदूरी का भुगतान प्रयत्न माम की मान तारीक तक किया जाय तथा भारतीय श्रमिका के साथ यूरोपियन प्रत्यक अच्छा वताव करे और साथ ही साथ बणभेद की भावना समाप्त की जाय। श्री वाडिया हामन्त लीग क सक्रिय सत्स्य थे। मष न उनका मन्थ और बणभेद समाप्त करन की माग क कारण यह साछन लगाया गया कि दश क प्रथम श्रमिक मष सगठन के पीछे राजनतिक उद्देश्य हैं। वस्तुत उद्देश्य और कारण आर्थिक थे और श्री वाडिया का मवष केवल आकस्मिक था।

१ लोचनायन इटस्थल वेलफेयर इन इण्डिया, पृ० १६०।

श्री वाडिया के नेतृत्व में मध ने अने व्यवहार में एक उग्र दृष्टिकोण विकसित किया। मध ने श्री वाडिया द्वारा चिरपनुमादिन हस्ताला की नीति नहीं अपनाई। प्रबंधकों से ही मिलाने वाला नीति अपनाई। काफी उकसाने पर भी श्रमिकों ने हस्ताला नहीं की। मध की भावप्रणाली में श्री वाडिया ने सक्रिय रुचि ली। मध ने जायान नडार खोले तथा आसान उद्योग की व्यवस्था की। श्री वाडिया ने श्रमिकों पर और आत्मोन्नति की आवश्यकता पर बल दिया। उन्होंने यह भी सलाह दी कि प्रत्येक श्रमिक कम से कम एक आना प्रतिमाह चढ़ा दे। जनता को सूचित करने तथा उसका सहयोग प्राप्त करने के लिए मध ने सावजनिक मञ्चों का आयोजन किया और पंच निर्माण-मंडल के सम्मुख रखने के लिए अपनी मांगों को प्रस्तुत किया। श्रमिकों के मतानुसार की भी मांग की गई ताकि वे विभिन्न वित्तीय समस्याओं के निवारण में कुछ प्रभाव रख सकें। श्री वाडिया पर अभियान चलाया गया तथा मध के विरुद्ध १९२० में निषेधाज्ञा जारी की गई। श्री वाडिया के अभियोजन के फलस्वरूप ही एतनी जन्दी १९२६ में श्रमिक मध अधिनियम (Trade Union Act) पारित किया गया। मद्रास श्रमिक मध की असफलता का कारण बस्तुतः ताकि विभेद का विस्तार ही था।

१९१८ में सात नये मध गठित किये गये। इनमें से चार मद्रास में दो बम्बई में तथा एक कलकत्ता में प्रारम्भ किये गये। इनमें से महत्वपूर्ण मध थे— श्रमिक मध मद्रास भारतीय समुद्र कर्मचारी मध कलकत्ता और लिपिक मध बम्बई। १९१९ में दो और मधों का गठन किया गया—५ बम्बई में २ मद्रास में तथा एक एक बंगाल, उत्तर प्रदेश और पंजाब में। १९१८ में गठित मधों में कर्मचारी मध कलकत्ता समुद्रकर्मचारी मध बम्बई तथा एम० एम० एम० रेलवे मध मद्रास अधिक महत्वपूर्ण थे।

१९२० तक एक बड़ी सख्या में मध बन चुके थे। उसी वर्ष अखिल भारतीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस का संगठन किया गया और ६४ श्रमिक मधों में जिनकी कुल सदस्यता १४०८५४ थी, इससे सम्बद्ध हुए। निम्नलिखित सारणी से १९२० में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध श्रमिक मधों की स्थिति स्पष्ट हो गयी है।

सारणी १-अ

१९२० म अखिल भारतीय मजदूर काँग्रेस मे सम्बद्ध और अनुवम्पी श्रमिक सघ

	सम्बद्ध और अनुवम्पी सघा की सख्या	सम्बद्ध सघा की सख्या	सम्बद्ध सघा की सदस्यता
१-प्रदेशा के अनुसार			
बम्बई	४६	४४	४६ ८८१
बंगाल	५	१	२,५०४
यू० पी०	८	३	१४,८००
सी० पी०	६	२	१०८
सिंध	२	१	१२८
सीचीन	१	—	—
मद्रास	१६	८	३,५५६
बिहार	१	—	—
पंजाब	६	४	७०,२५३
मिनी	२	—	—
भारतीय राज्य	१	१	१,६००
	बाग १०८	६४	१४०,८५४

सारणी १-ब

१९२० म अखिल भारतीय मजदूर काँग्रेस मे सम्बद्ध तथा अनुवम्पी श्रमिक सघ

	सम्बद्ध और अनुवम्पी सघा की सख्या	सम्बद्ध सघा की सख्या	सम्बद्ध सघा की सदस्यता
१-प्रदेशा के अनुसार			
रेनव	२१	११	६१ ४२७
बस्त्र उद्योग	१२	६	७,७१६
जहाजरानी	४	३	१६ ८००
भातायाव	४	२	२,४७०

१	२	३	४
रमायन	७	६	८५६
प्रावधिक	८	७	७५६०
डाक तथा तार	१५	५	१६८५
छपाई तथा कागज	७	३	१८४४
अन्य	२६	१८	७४६३
योग	१०७	६४	१४०८५४

अहमदाबाद वस्तु श्रमिक सघ १९१८ म प्रारम्भ हुआ और १९२० म इसकी सन्स्य सख्या १६४५० हा गई। अखिल भारतीय उक्त तथा रत्न डाक सेवा मघ की साता शाखाभा मे लगभग २००० सदस्य थे। इनके अतिरिक्त भी बहुत से सघ थे जिनका विवरण प्राप्त नहीं है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम सगठन ने भारतीय श्रमिक मघा की कुल सदस्य सख्या ५ लाख प्राकी। डा० पुनकर इस सख्या को अनिशयोक्ति मानते है। उनके अनुसार १९२० म १२५ सघ थे जिनकी सदस्यता २५०००० थी।

श्रमिक सघों की वृद्धि के कारण बहुत सी हड़तालें हुईं। १९१६ मे मद्रास म १६ हड़तालें हुईं। श्रमिकों की मागें मजदूरी म वृद्धि वोनस चावल भत्ता काम के घटा म कमी तथा अतिरिक्त छुट्टिया स सम्बन्धित थी। बंगाल बिहार उड़ीसा तथा आसाम म भी हड़ताल हुई। बम्बई म एक सावजनिक हड़ताल आयाजित की गई। अहमदाबाद म भी कई बार काम बन्द हुआ। अय प्रातो म भी महा बहा हड़ताले घोषित की गई। १९२० म आर्थिक स्थिति और भी बिगडी तथा सम्पूर्ण दश मे लगभग २०० हड़ताले हुई। १९२० की महत्वपूर्ण हड़ताले—बम्बई म सभी मिला म हड़ताल, अहमदाबाद म सभी कतका की हड़ताल और बरीत तथा शोलापुर म सावजनिक हड़ताले थी। पंजाब म रेल श्रमिका न काम बन्द कर दिया। मद्रास मे ६२ हड़ताले घोषित की गई। बंगाल उड़ीसा तथा आसाम के प्राय सभी उद्योग प्रभावित हुए। १९२१ म भारतीय सरकार न हड़ताला के बारे म सूचना एकत्र करना प्रारम्भ कर दिया। कुल ४०० विवाद जिनम ५२३ १५१ श्रमिक सन्निहित थे अभिलिखित किय गये। १७४ विवादा म मजदूरी म वृद्धि तथा ७५ विवादा मे वोनस की हड़तालिया ने माग की। ६३ मामला म व्यक्तिगत प्रश्न सन्निहित थे। दस मामला म छुट्टी तथा अन्य औद्योगिक विषय सन्निहित थे। १६२ हड़ताले बम्बई म तथा १३५ बंगाल म घोषित की गई। सूती तथा ऊनी मिला मे १६४ हड़ताल हुई। २१ हड़ताले इजीनियरिंग उद्योगा म हुई तथा बूट उद्योग और रेलव म २८-२८ हड़ताले हुई। इन हड़ताला म से

सन् १९२१ के लिये अनुमान लगाया । अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस न १९२२ में सघा की सख्या ११३ दी । अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस द्वारा १९२५ में प्रकाशित श्रमिक सघा की डायरेक्ट्री में १९२४ में श्रमिक सघो की सूचना निम्न प्रकार से दी गई है ।

सारणी २

१९२४ में श्रमिक सघा की शक्ति

वर्ग	सघा की सख्या	विवरण भेजन वाल सघ	सन्स्यता
१ परिवहन			
रेलवे	२५	१०	१९७७०२
जहाज रानी	६	३	१४५००
अन्य यातायात	६	३	६,३००
२ धस्त्र उद्योग			
सूती	२३	१७	३०७६५
जूट	—	—	—
३ इजीनियरिंग			
रसायन ग्लास तथा बतन आदि	३	१	५००
लोहा, इस्पात धानु	३	२	६०००
अन्य	५	२	८२५
४ सेवाय			
बकिंग	३	२	१६१०
मुद्रा	४	३	११२०
लिपिक तथा अन्यापक	४	१	५००
व्यापार	४	१	२,६००
५ विविध			
सरकारी तथा नगर			
पालिका कर्मचारी	३८	४	६१५०
	०	१	४००
बागज तथा छपाइ	५	१	७१०

	१	२	३	४
डाक तार		१८	१४	३७,६०५
६ मामाथ श्रमिक		१८	१	१०,०००
योग		१६५	६८	२०३,३३७

भारत में श्रमिक सभा की शक्ति का उपयोग सम्पाद्य अनिश्चितता बरती है। ६० लाखनाथन न मरनाग कमचारिया क मगठना का छात्रक श्रमिक सभा की मस्या १०० तथा मस्या १००००० का अनुमान लगाया है। उहान निम्न श्रावक स्थित है।

मारणी ३

अनुमानित श्रमिक सभा का शक्ति

श्रमिक सभा	मस्याना
डाक तथा तार कमचारिया क सभा	१००००
रतव कमचारा	१००००
ग्रामुद्रित (६ सभा)	२००००
रदरगाटा योग कमचारा	५०००
दाम कमचारा (२ सभा)	२०००
बम्ब उद्योग श्रमिक (लगभग २० सभा)	२००००
छपाद (४ सभा)	६०००
इम्पान श्रमिक	६०००
लिपिन तथा व्यावसायिक मस्याना न महापत्र	१०००
अन्य	३०००
योग लगभग १०० सत्र	१३००००

उक्त बात में भारतीय श्रमिक सभावाद का एक विशेषता यह रही कि मुगमठित उपासन उद्योगा में यह अधिक प्रगति करने में प्रसमय रहा। बम्ब उद्योग बृट उद्योग तथा मरनाग श्रमिकों में श्रमिक सभा कमचारा श्रमिक सभाओं के शक्ति मरनाग बम्ब कमचारिया क सभा शक्तिशाली तथा स्वाधीन है। भारत में इन वर्गों में श्रमिक सभावाद श्रमिकों में पुनर्जागरण तथा शक्ति का विकास किया गया है। दूसरे वर्गों में श्रमिक तथा मरनाग कमचारिया न बरत जाद में श्रमिक श्रमिक सभा शक्तिशाली है।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की अधिकारिक पत्रिका अखिल भारतीय श्रमिक सघ बुलेटिन' में भारतीय श्रमिक सघों की संख्या १८३ बताई गई है। इन १८३ सघों में से ६१ सघ बम्बई में थे ५१ बंगाल में और २६ मद्रास में। श्रमिक सघों की संख्या का लगभग ८० ८ प्रतिशत बवल इन्हीं प्रांतों में था।

श्रमिक सघ निर्देशिका में ८ श्रमिक सघों की सूची दी गई है जिनकी सदस्य संख्या १६५८०० थी। निम्न सारणी में ये आँकड़े प्रस्तुत हैं—

सारणी ४

श्रमिक सघान

सघान के नाम	निर्माण वर्ष	सम्बद्ध सघों की संख्या	सदस्यता
अहमदाबाद श्रमिक सघान	१९२०	५	१४०००
अखिल भारतीय मुद्रा सघ		सभी प्रांतीय शासना	८००
अखिल भारतीय डाक तथा रेलवे सेवा सघान कलकत्ता	१९२०	८	३००००
रेलवे कर्मचारी सघान कलकत्ता			
अखिल भारतीय व्यवसाय सघ सभा बम्बई	१९२०	४०	१०००००
बंगाल व्यवसाय सघ सघान			
केन्द्रीय श्रमिक मंडल, बम्बई	१९२२	७	६०००
दक्षिण भारतीय रेलवे श्रमिक मंडल कायम्वटूर	१९२४	५	१००००

श्रमिक सघों की शक्ति के बारे में विवादप्रस्त अनुमान हो सकते हैं किन्तु इसके बारे में सदेह नहीं किया जा सकता कि श्रमिक सघवाद स्थायी हो चुका था। १९१८ से १९२४ तक के आठ से समय में कुछ शक्तिशाली और म्यापी श्रमिक सघों जैसे अहमदाबाद श्रमिक सघान की नींव पड़ चुकी थी। श्रमिकों में एक नई जागृकता आ गई थी तथा भविष्य के महत्त्वपूर्ण विकास की भूमिका तयार हो गयी थी। १९२२ में बम्बई औद्योगिक विकास समिति ने भी यही राय व्यक्त की थी हम यह अच्छी तरह जानते हैं कि श्रमिक सघ आन्दोलन के प्रारम्भिक दिन प्रायः कठिनाई पूर्ण होते हैं। हड़ताल समितियाँ जो अपने वा श्रमिक सघ कहती हैं उभरती हैं और दायित्वा के निवाह कर सकने के साधनों के अभाव में श्रमिक सघों की सुविधाओं की मांग करती हैं। किन्तु ये श्रमिक सघवाद की जात-व्याधि है जिन्हें प्रवर्धित करने की अपेक्षा उनका उपचार करना ही उचित है। इसलिए हम यह

निश्चयन आशा व्यक्त करने है कि श्रमिक वर्ग आन्दोलन के स्वतंत्र विराम में न ता राज्य का धारण और न ही आग की धारण में किसी प्रकार का प्रतिगम किया जायगा।

साम्यवाद का प्रभाव

(१९२६-१९२८)

इस सत्र में साम्यवादी दलन का प्रभाव स्पष्ट रूप में विस्तृत हुआ। १९२५ के बाद वर्ग में काफी गहरी गहरी हलचल हुई। १९२५ में १३८ हड़तालें हुईं जिनमें लगभग ३ प्रतिशत मफन रही। बम्बई सूती मिला में १५ मिनट्स १९२५ में हड़ताल आरम्भ हुईं जिनमें लगभग ३३०६६ श्रमिकों का वन्दन किया। हड़ताल उठना शुरू और २ घन्टों पर ता सभी मिला में काम बन्द हो गया। हड़ताल रा मून कागज मिन मातिका का यह निश्चय था कि श्रमिकों का दिया जाय चाय में २० प्रतिशत की कटौती करनी जाय। हड़ताल के दौरान हिमा का पहारा लिया गया। हड़ताल जगभा दा महीने का १९२५ में सूती बम्बई पर उन्मात्त शुल्क की ममाप्ति और मिन मातिको के इस निश्चय के साथ की में हंगामे भले में कटौती लागू नहीं होगी ममाप्ति हुई। इस काल की अग्र महत्वपूर्ण हड़तालें बंगाल की उत्तर रेलवे और उत्तर पश्चिम रेलवे का शाप गारगपुर तथा लखनऊ कागज मिला में घटित हुई।

१९२६ में औद्योगिक जगडे कम हुए किन्तु इस वर्ष गडगापुर बंगाल-नागपुर रेलवे सभ के एक अधिवारी के पत्रों के विराम में बंगाल-नागपुर रेलवे में हड़ताल पावित की गयी। हड़तालिया द्वारा हिमा का प्रयाग किया गया। उन्होंने गडगपुर स्टेशन पर हमला किया तथा गारा यातायात ठप्प कर दिया। घन्टों पुलिस और मिलिट्री का बुलावा पडा तथा भीड के नियंत्रण के लिये गाली भी चलानी पडी।

१९२७ में हड़तालें म वृद्धि हुईं तथा गडगपुर वकशाप में दा लम्बी हड़तालें हुईं। हड़ताल सूती वस्त्र श्रमिकों द्वारा मुख्यतः बम्बई में की गयी।

१९२८ में बहुत हड़तालें हुईं। विवादों की कुल संख्या २०३ थी। कुल ५०६,६५१ श्रमिकों का भाग लिया तथा ३१५ लाख काम के दिनों का नुकसान हुआ। टाटा लाहा और इस्पात उद्योग जमशेदपुर में घटित हड़ताल उल्लेखनीय थी। १८ अप्रैल १९२१ में शीटमिल में हुई हड़ताल घमन भट्टी विभाग द्वारा अनुसरित की गई। मिला के प्रबंधकों ने ८ मई को सालाबंदी की घोषणा की तथा श्रमिकों को पीकरी से हटा देना की आज्ञा जारी की। २५ मई को पूरी हड़ताल रही और २ जून को दा दिना की हड़ताल हुई। बहुत से बाहरी लोग न विवाद का सुलभान के प्रयास किए। श्री गुभाषण बोस ने हस्तों और उन्मात्त महामा में ११ मिनट्स १९२८ में एक गगनीय हुआ। फरवरी १३ सितम्बर से श्रमिकों का काम पर लाना

प्रारम्भ कर दिया। हड़ताल व फनक्वम्प जमशेदपुर श्रमिक सघ की स्थापना हुई जा एव पञ्जीकृत सघ था और जिन प्रबंध की मायता देनी पनी।

१ १९२८ म बम्बई की सूती मिला म मावजनिव सघ म हड़ताल हुड। सवथ्री ससन एण्ड बम्पनी द्वारा प्रबन्धित नी सूती मिला म १४ १८७ श्रमिका द्वारा लगभग ५४ टिन हड़ताल वरन व वाद सावजनिक हड़ताल हुई। कुन ५,३४ ६०२ कायकर दिना वा नुनसान हुमा। हत्ताल उस पद्धति म परिवर्तन के कारण हुड जिसके अनुमार उसम श्रमिका वा अधिक मन्या म करये और कवन सघार दखन थे। श्रमिका वा बिना किमी शन व हत्ताल समाप्त कर काम पर आना पडा। प्रभुल्ल मडल की सिफारिशा के आधार पर कायविधि का जा प्रमाणीकरण किया गया था उसस श्रमिका वा भय था नि काफी श्रमिक बकार हा जायगे। आम हड़ताल १६ अप्रैल १९२८ वा प्रारम्भ हुई जिसम १ ४७ ६४४ श्रमिका न भाग लिया तथा लगभग २०० लान कायकर दिना की हानि हुई। हड़ताल ४३ महीन चलती रही। यह ६ अक्टूबर १९२८ तक रही जबकि सरकार न फम्बेट जाच समिति की नियुक्ति की।

यह बात उल्लेखनीय है कि बम्बई व वस्त्र उद्योग श्रमिका वा वाड शक्ति शाली और स्थायी सघ नहीं था। १९२५ के तीसर चतुथक तक मे वस्त्र उद्योग श्रमिका के सगठन की दिशा म कदम बढाया गया और चार सघ बनाय गय। विभिन्न क्षेत्रा और मिला के नी सघा को मिलाकर बम्बई वस्त्र उद्योग श्रमिक सघ की स्थापना की गयी। इसन ७००० सदस्या वा दावा किया। चद की दर प्रति सदस्य चार आना प्रतिमास थी। गिरनी कामगर सघ वा जा वाद म गिरनी कामगर महा मडल हो गया १९१९ म सगठित किया गया। यह १९२३ तक निष्क्रिय रहा। १९२५ म मडन म फूट पडो और चार पृथक् सघ सगठित किय गये। सघो तथा मडल वा सारा प्रबन्ध स्वय श्रमिका द्वारा ही किया जाता था। महामडल के सस्था पक का मुख्य उद्देश्य यही था कि इन सघा के प्रबन्ध और काय विधि म वाहरी हस्तक्षेप न रह। सावजनिक हड़ताल के परिणामस्वरूप बम्बई गिरनी कामगर सघ का सगठन किया गया। इसन तजी स प्रगति की और वसकी सदस्यता २२४ से बढकर ५४००० हुई जो वाद म बढकर ६५००० हा गई। इसी प्रकार बम्बई मिल श्रमिक सघ की स्थापना श्री भन्वावाला द्वारा माच १९२८ मे हुई। सन्धेप म श्रमिक सघ काय-कलापा म द्रुत गति म उन्नति हो रही थी फलत श्रमिक सघा की सदस्यता लगभग ७० प्रतिशत से बढ गई। बम्बई सूती उद्योग श्रमिक सघ वा नेतृत्व साव जनिक हड़ताल के खिलाफ था। लेकिन उह अन्य वर्गों वा सहयाग न मिल सका और सावजनिक हड़ताल घोषित कर दी गई। नरम तथा उपवादी दोना मे हड़ताल म सहयोग दिया। मई १९२८ म सयुक्त हड़ताल समिति बनाई गई जिसन श्रमिका के बप्टा वा विवरण तयार किया। फम्बेट जाच समिति की नियुक्ति के वाद हड़ताल

समाप्त हो गई। हस्तागत का मसाला अनुसरणाय ढग म किया गया। मूनी
 कम्प उद्योग श्रमिका व पात्र पर शक्तिशाली और मुगलिन मध व अभाव के
 वायव्य नताया न मगलन की असाधारण क्षमता का प्रत्यय किया तथा सामाज्य
 श्रमिका का व्यवहार अनुशामित था।

१९२६ म काद विषय परिवर्तन नया हुआ। उम उप औद्योगिक विद्या
 का कुन मख्या १८१ मी जिसम नगभग १३,१०१६ श्रमिका न भाग किया और
 कुन १०१,६५६६१ कायकर शिना की हानि टुट। जुना १९२६ म बगत की
 जूट मित म काफी व्यापक हस्तागतें टुट जिनम २६०,२६१ श्रमिका न भाग किया।
 डिगवाड व तन क्षेत्र व मजदूरा न कवन पर रवियार की हस्तागत पापित की।
 फम्बट जीव ममिति का प्रतिबदन प्रशाशित हो जान व वा नो जा अगत श्रमिका
 व पथ म था कम्बट की श्रम शक्ति म अधिक गुजार नहीं हुआ। कम्बट गिरनी
 कामगर मध न त्राफा मन्सा म विवायन प्रस्तुत का जिनम नियाजका द्वारा उनी
 करण व सामन भा मम्मिन्न व। मध न ग्राम हस्तागत का पापण का जा
 अमपन रहा। कम्बट सरकार न जीव पापायन की स्थापना की जिनम कम्बट
 गिरना कामगर मध व नमून पर नियाजका और श्रमिका व बीन आशामी तथा
 कुबलातारी प्रचार द्वारा विद्वय पदा करन का लापागण किया। मध पर छाटा
 छाटी हस्तागतें करन घटना दन हस्तागतिया का हिमात्मक काय करन के निय प्रामा
 हिन करन तथा हस्तागत म भाग न उन वात श्रमिका व माथ दुन्यवहार करन व
 आराप उगाय मध। ग्राम हस्तागत का अमपनता और पापायन द्वारा लपाय मध
 आरापा व कारण गिरनी कामगर मध का माय म बढा गया। इम श्रमिका न
 सत्यागटना बढ कर लिया और मन्सा मदम्पना जाद म घटकर केवल ८००
 रह गई।

अप्रैल १९२६ म टिनप्टे कम्पना गानपुरा व श्रमिका न हस्तागत पापित
 का। नय मगलन मध व दा अन्वथा श्री डाट और श्री हाभा की मताह के विप
 रत हस्तागत का पापण का म। हस्तागतिया का न मगलिन श्रमिक विमान
 पार्टी न महयाग लिया। हस्तागत पूणतया अमपन रही। श्रमिक मधा व विवाम
 पर उन अमपन हस्तागत का उना नुरा प्रभाव पना। मधा की मख्या व माय म
 उनकी मन्व्यता भा गिर ग।

मा व उपी म औद्योगिक विद्या व हस्तागत का श्रमिक म काद विषय
 परिवर्तन नया हुआ। १९२० म १८८ टुट जिनम १,६६०० श्रमिका न भाग किया
 और २२६१३२ कायकर शिना की हानि टुट। इनम म ६१ प्रतिशत हस्तागतें
 अमपन रहा। कवन घट श्रमिक पनिसमुता रनव विद्या जिनम ८ फरवरा १९२०
 का हस्तागत पापित नो गट थी मन्टरपूण रहा। हस्तागतिया न जनता व महयाग
 व निय प्रयत्न विप। जी० आ० पा० रनव कमचारी मध उम ममिति कम्बट

युवक मडल, बी० बी० एण्ड सी० गार्ड० रन कमचारी सघ तथा बम्बई प्रादेशिक कांग्रेस समिति न हत्याना के कारणों के सम्बन्ध में प्रस्ताव पारित किया। बी० बी० एण्ड सी० गार्ड० रनव कमचारी सघ न हत्याना काप में एक फाग रूपसे गिय और बम्बई प्रादेशिक कांग्रेस समिति न आर्थिक महायना व नियानता में अपीन की। हत्यानाल अमफन गाबिन हुइ और १९ अघन १९२० का वग समाप्त कर लिया गया।

१९२१ में १९६ हत्यानाल अघन २०२०००० अमिका न भाग लिया और २४,००,१०० कायकर सिना का नुखमान हुआ। पिछले वष की भांति लगभग ६० प्रतिशत हडतालें अमफन मिद्ध हुइ। १९२२ में हडताला की मख्या १०० थी जिनमें ६,०१,२००००० अमिक सतिहित थे और १६,२२४२७ कायकर दिना की क्षति हुई। केवल २६ प्रतिशत हडताला में अमिका का कुछ लाभ प्राप्त हुय।

१९२२ के वष में भी अमिका का कुछ अघिन लाभ नहीं मिले। १४६ हडताला में जिनमें २६४६६१ कायकर दिना की हानि हुई अमिक केवल ३१ प्रतिशत विवादा में कुछ सुविधायें प्राप्त कर सके।

इस अवधि में जो अशांति तथा असंतोष और बड़ी सस्या में विवाद तथा हडतालें हुइ उनका कारण वाममार्गी तत्व थे जो भारतीय श्रमिक सघ आन्दोलन में संचारित हो चुके थे। १९२० से ही साम्यवादी प्रभाव स्पष्ट होन लगा था। इस प्रभाव से हडताला के स्वरूप में परिवर्तन हो गया। कठोर तथा उद्दण्ड भाषा तथा नशस विधिया का प्रयोग साधारणतया किया जान लगा। हडताल में भाग न लेने वाला का समय समय पर प्रताडित किया जाने लगा तथा हिंसा के उद्भेद की भी सभावना बनी रहती थी।

श्रमिक सघा पर साम्यवादिया के बढ़ते हुये प्रभाव को सरकार रोकना चाहती थी। हिंसात्मक मागनों द्वारा सरकार को पलट देने के पडयत्र को मगठिल करने के आरोप में साम्यवादी नेताओं पर १९२४ में कानपुर में मुकदमा चलाया गया। कानपुर मुकदमे का साम्यवादीयो के बढ़ते हुये प्रभाव और प्रसार पर कोई प्रभाव नहीं पडा। उन्होंने बम्बई में श्रमिक किसान पार्टी और पंजाब में कीर्ति किसान और नवजवान सभा का संगठन किया। सरकार द्वारा साम्यवादी आन्दोलन को समाप्त करने के लिए १९२६ में एक दूसरा प्रयास किया गया जबकि प्रसिद्ध मेरठ मुकदमा हुआ। इसमें सरकार ने १६०००० पौंड खर्च किये तथा मुकदमा साठे चार साल तक चलता रग। युवक श्रमिक सघियों को कठोर दण्ड दिय गये जो बाद में अपील करने पर कम कर दिय गये। वस्तुतः सरकार श्रमिक आन्दोलन पर साम्यवादियों के बढ़ते हुये प्रभाव को रोकन में असफल रही।

निम्नलिखित सारणी में १९२५-२६ के बीच अगिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की प्रगति का विवरण दिया गया है जिसमें यह स्पष्ट है कि इस अवधि में श्रमिक सघा की उत्थति द्रुत गति में हुइ है।

मार्गशी ५

१९२१-२८ के बीच श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस की प्रगति

मघ	१वा मघ फरवरी १९२१	२वा मघ जानवरी १९२६	३वा मघ मिम्वर १९२७	८वा मघ मिम्वर १९२७	९वा मघ मिम्वर १९२८	१०वा मघ नवम्बर १९२८
प्रश्ना के अनुसार						
बगान	८	११	२०	२२	१३	—
मिहार और उधामा	१	०	३	३	३	—
बम्ब	१०	१६	१६	१६	११	—
मा० पी० और	०	८	८	०	०	—
मन्नाम	८	९	८	८	८	—
उत्तरप्रदेश	५	०	३	०	०	—
साम्नाथ राज्य	—	—	—	—	—	—
उमा	—	१	१	१	१	—
मिन्	—	—	—	—	—	—
उद्योग के अनुसार						
रस्द	१०	११	१२	१३	१०	—
जानवराना	८	०	८	८	५	—
अथ यानाया	५	७	५	७	७	—
मूना	०	८	६	१०	६	—
गुट	१	१	१	१	१	—
मान	—	१	१	१	१	—
उन्नानियोग	—	०	२	३	०	—
छाई उमा बागज	५	२	०	८	८	—
अपारमिन् श्रम बाय	—	५	१	४	२	—
वृषि	—	—	—	—	—	—
अथ	८	९	२०	१२	११	—
याग	१	१०	१७	१९	१०	११
उत्तर मन्मथना	९००००	१०१०००	१२१०००	१०१०००	९८६००	१८९८३६

दमक अधिवान की सूचनाय उपलब्ध नहीं है।

श्रमिक मघा क पजीररगु की रिम्नलिङ्ग प्रगति नी यर स्पष्ट करनी है कि इम नान मे श्रमिक मघवा का विराम न्या है ।

सारणी ६

पजीरृत श्रमिक मघा की प्रगति

वष	पजीरृत श्रमिक मघा की सन्ध्या	विवरण भेजत वाले सष	विवरण भेजने वाले सघा की कुल सदस्यता
१९२७-२८	२९	२८	१००६१८
१९२८-२९	७५	६५	१८१०७७
१९२९-३०	१०४	९०	२४२३५५

केवल बम्बई प्रात म माच १९२५ का समाप्त होने वाले विमास म श्रमिक सघा की सन्ध्या ३४ तथा सदस्यता ४४५५१ की जा माच १९१९ को समाप्त हाने का विमाम स बटकर शमश ९० और १९७०५२ हा गद । १९२८ के पिछने विमास म (सितम्बर दिसम्बर १९२८) श्रमिक सघा की सदस्यता ७२ १४ प्रतिशत से बढी ।

उग्रवादी भावनाघा के विकाम का मुख्य कारण श्रमिका की आर्थिक कठि नाय्यां जसे मदी मजदूरी म सभावित कटौती तथा बेरोजगारी थी ।

आर्थिक सकटकाल म ही साम्यवाद प्रगति करता है । इसने नय नतृत्व के लिए भूमिका तयार की । नरम वग के नेता काय क अनुकूल साबित नही हुए । उनकी नीतियां सामाय श्रमिका का अनुमादन प्राप्त करन म असफल रही । नियो जकी के रख न भी नय नतृत्व क पनपन म सहयोग दिया । उहनि अपनी गलतियां को सुधारन तथा श्रमिका की उचित मागो को मानने स इन्कार कर दिया । वे तभी मघ के प्रतिनिधियो से मिलन अथवा उनकी मागो को मानन के लिए तयार होते थे जब सीधी कायवाही का सहारा लिया जाता । अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की सभाघो म काफी सख्या मे विदेशी साथी प्रतिनिधिया ने भाग लिया और वाममार्गी प्रवृत्तिया को बढावा दिया ।

बढती हुई उग्रवादी प्रवृत्तियो के फलस्वरूप हडाला म काफी वृद्धि हुई जमा कि उपरोक्त विवरण म स्पष्ट है । इसने अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस म फूट भी पडी । साम्यवादिया ने वग सघष क सिद्धान्त और पजीवादी व्यवस्था का अतन उखाड फकने के उपदेश लिये । नरमदली तथा उग्रवादी दोनो साथ नही चन सके । १९२९ के नव अधिवेशन म मुख्य सगठन स अनग हाकर नरम दल क नेताघा न भारतीय श्रमिक सघ सघान की स्थापना का । अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस म एक दूसरी फूट के फलस्वरूप एक वग ने लाल श्रमिक सघ का सगठन किया ।

१९२६ म दृष्ट सम्बन्ध म याम हस्तात भी धमपनता कापी मख्या म धनित यानित धौर जन्दावाजी म मगठित की गई हस्तात की धमपनताको तथा धनित भारतीय मजदूर काफेस म फूट म धमिक तथा व भनारत न टग नगी । धमिक मधा की मन्म्यता तथा कायवाहिया म वमी हान नगी । धमिक धमिक मध विमी भी धनित भारतीय मख्या म मम्मिनित हान म धनित ध । भारतीय धमिक मध मधान की प्रगति व निम्ननिमित्त धमिक म धमिक मधवाद की प्रगति के बारे म धनुमान नगाया जा मरता ७ ।

सारणी ७

भारतीय श्रमिक मध मधान की प्रगति

तिथि	मधा की मख्या	सदस्यता
२० जुलाई १९३०	७	१८३००
२१ दिसम्बर १९२०	२६	४२०३८
१ दिसम्बर, १९२१	२८	६६४००
३० जून १९३२	८०	७८०००
१० म १९२२	८१	७८६७७

केन्द्रीय मधाना म भारतीय श्रमिक मध मधान अधिव निम्नव था । १९२२ म ८० मध जिनकी सदस्यता ७८००० थी तथा मई १९३३ म ४१ मध जिनकी सदस्यता ७८६७७ थी इनके सम्बन्ध ध । धनित भारतीय मजदूर काफेस तथा लाल श्रमिक मध काफेस के धान म विश्वमनीय धानके उपनद्य नही है । पजीवृत श्रमिक मधा व नीचे स्थि गय धानका म भी धमिक मधा की सदस्यता तथा कायवाहिया म वमी प्रवृत्त हानी ह ।

सारणी ८

पजीवृत श्रमिक मधो की प्रगति १९२८-२८

वय	पजीवृत मधा की मख्या	दिवरण भेजत वाल मधा वा मख्या	दिवरण भेजत वाल मधा की कुल सदस्यता	माध्य सदस्यता
१९२८	२६	२८	१०० ६१६	३,१६४
१९२९	७४	६४	१८१ ०७७	२,७८६
१९३०	१०४	६०	२४२ ३४४	२,६६३

१	२	३	४	५
१९३१	११६	१०६	२१६,११५	२०६७
१९३२	१३१	१०१	२०५,६६०	१९४८
१९३३	१७०	१४७	२३७,३६८	१९१५
१९३४	१६१	१६०	२०८,०७१	१३००

बम्बई में, जहाँ साम्यवादियों का बहुत अधिक प्रभाव था और जहाँ ग्राम हड़ताल घमकत ही गई थीं माघ १९२६ में श्रमिक सघा की सम्मेलन १९७०५२ थी जो घटकर नवम्बर १९२१ में ८८८१६ हो गई और जून १९२५ में केवल ६७७१६ रह गई।

१९३० के बाद साम्यवादियों का प्रभाव कम होना प्रारम्भ हो गया। उनके द्वारा आयोजित १९२६-३० में ग्राम हड़ताल की घमकतता के परिणाम हानिकर सिद्ध हुए। ग्राम हड़तालें भी श्रमिकों को मुक्तिदायक सिद्ध नहीं मानी गईं। उद्योग मंदी की स्थिति में गुजर रहे थे इसलिए हड़ताल की घमकतता की वजह कम सम्भावना थी। इन घमकतताओं में श्रमिकों का विश्वास साम्यवादी नवृत्त में उठ गया। उनमें अलावा आन्दोलन को अनुभवी साम्यवादी नेताओं के निर्देशन की भी कमी थी क्योंकि वे मेरठ मुकदमा में फँसे हुए थे। फिर अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस में फूट पड़ जाते तथा साम्यवादियों द्वारा कांग्रेस पर नियंत्रण रखने के लिए अपनाई गई सशक्त प्रणाली में उनकी सत्ता समाप्त हो गई। देश में राजनतिक घटनाओं जैसे कांग्रेस के नागरिक आन्दोलन आन्दोलन में जनता का ध्यान उधर आकर्षित हो गया। साम्यवादियों ने देश में राजनतिक आन्दोलन में दूर रहकर जनता की सहानुभूति भी खो दी।

दूसरे अर्थ में दो अर्थ महत्वपूर्ण विचार हैं। प्रथम तो १९२६ में श्रमिक-सघ अधिनियम का पारित किया जाना था। इसके अंतर्गत एक्टिव पंजीकरण की व्यवस्था थी तथा पंजीकृत श्रमिक सघों को कितनी दायित्व के बदले विशेष अधिकार प्रदान करने का आयोजन था। मद्रास श्रमिक सघ के अध्यक्ष श्री वी० पी० वाडिया पर मुकदमा चलाये जाने तथा न्यायालय द्वारा निषेधाज्ञा जारी करने के बाद से ही श्रमिक सघ अधिनियम की मांग की जाती रही थी। दूसरे श्री एम० आर० जाखले श्री एन० एम० जाशी तथा अर्थ मंत्रालय द्वारा श्रमिक सघ आन्दोलन के विभिन्न वर्गों के बीच एकता स्थापित करने का प्रयास था। वस्तुतः इन प्रयत्नों के केवल आंशिक सफलता मिली जब १९३३ में राष्ट्रीय श्रमिक सघ सघान की स्थापना की गई और जिसने ४७ सघों की १३५००० सम्मेलन के साथ, सम्बद्ध होने का दावा किया।

प्रतिशत श्रमिक इसके सदस्य थे। हस्पताल आठ मास तक चलती रही। हडतालिया की विजय निकट ही थी कि युद्ध छिड़ गया। वादसंगम तथा गवर्नर के दमल दन तथा युद्ध के अभिमुख्यन पर समझौता करा दिया गया।

श्रमिक सघो के कायकलाप पुनर्जीवित हो चुके थे। निम्नलिखित मारणी द्वारा प्रगति का अनुमान लगाया जा सकता है।

सारणी ६

१९३४ की अवधि में भारत में पजीकृत श्रमिक सघो की प्रगति

वग	पजीकृत सघो की सख्या	विवरण भेजन वाले सघो की सख्या	संख्या
१९३४	१६१	१६०	२०८ ०७१
१९३५	२१३	१८३	२८४ ६१८
१९३६	२४१	२०५	२६८ ३२५
१९३७	२७१	२२८	२६१ ०४७
१९३८	४२०	३४३	३६० ११२
१९३९	५६२	३६४	३६९ १५९
१९४०	६६७	४५०	५११ १३८

बम्बई में जून १९३५ का अन्त होने वाले त्रिमास में श्रमिक सघो की सख्या १०१ तथा सदस्य सख्या ६७७१६ थी जो बढ़कर जून १९३८ को समाप्त होने वाले त्रिमास में १३२ तथा १२० ८१६ जून १९३९ का समाप्त होने वाले त्रिमास में १६६ तथा १४३ ४५५ और जून १९४० को समाप्त होने वाले त्रिमास में १८० तथा १९६ २२० हो गई। इसी प्रकार बंगाल में श्रमिक सघो की सख्या जा १९३३-३४ में ५४ थी १९३६-३७ में ७६ तथा १९३७-३८ में बढ़कर १७२ हो गई। उत्तरप्रदेश, मद्रास तथा पंजाब में भी श्रमिक सघो की संख्या बढ़ी।

श्रमिक सघो के कायकलापों में पुनर्जीवन तथा हडतालों में वृद्धि के मुख्य कारण निम्नलिखित थे। प्रथम प्रांतों में लोकप्रिय मंत्रिमंडलों का बन जाना था। कांग्रेस ने सात प्रांतों में मंत्रिमंडल बनाए थे। चुनाव पत्रों में की गई घोषणाओं के अनुसार वे श्रमिकों के माथ अर्द्धे व्यवहार के लिए वाध्य थे। श्रमिकों ने लोकप्रिय नेताओं के अर्द्धे व्यवहार की आशा की थी। श्रमिकों की स्थितियों में सुधार के लिये कांग्रेस सरकार ने अपनी योजनाएँ बनाई थी। कुछ हडतालों जने— १९३८ की कानपुर की हस्पताल तथा १९३९ में आराम तल कम्पनी का हडताल में श्रमिकों ने लोकप्रिय मंत्रिमंडल न देखने तक तक ही कुछ सुविधाएँ प्राप्त की थी।

विधानमंडल में श्रमिक प्रतिनिधियों की व्यवस्था इसका दूसरा कारण था। श्रमिकों को श्रमिक निवाचन क्षेत्र अपना पजीटिव श्रमिक सभ निवाचन क्षेत्र से अपने प्रतिनिधियों को चुनने का अधिकार दिया गया था। एक श्रमिक सभ को चुनने के लिए मान्यता हेतु निम्नलिखित शर्तें पूरी करनी थी—(१) औद्योगिक घरेलू भविष्य निधि के लिए पूरा या अंशतः सभ की स्वयं प्रमाणित होनी चाहिये, (२) इसका दो वर्ष अथवा एक वर्ष पूर्व का पजीटिव होना चाहिये (३) प्रमाण-पत्र स्पष्ट जान बाल विस्तीर्ण वर्ष के पहलू वर्ष में दौरान कम से कम २५० सदस्य हान चाहिये जिन्होंने उम्र पूर्ण वर्ष के लिए चयन दिया हो और (४) श्रमिक-सभ अधिनियम १९२६ के अन्तर्गत लगाय गये सभी दायित्वों का, रजिस्ट्रार श्रमिक सभ द्वारा पुस्तकों के निरीक्षण और तथा परीक्षा में सम्बद्ध पूरा किया हो।

नियोजकों के परिवर्तित दृष्टिकोण ने भी श्रमिक सभा के विकास को प्रोत्साहित किया। अन्त में नियोजकों ने यह अनुभव किया कि श्रमिक सभ अत्यावश्यक थे। वस्तुतः सरकार द्वारा नियुक्त विभिन्न आयोगों और समितियों के विशेषता द्वारा व्यक्त विचारों का आधार पर ही नियोजकों के दृष्टिकोण में परिवर्तन आवश्यक हो गया। यह सुझाव दिया गया था कि श्रमिक सभा के प्रति नियोजकों की प्रतिरोधी होने के बजाय मित्रवत् रहें। राजनीय श्रमिक आयोग ने भावी औद्योगीकरण में श्रमिकों की भूमिका की ओर ध्यान आकर्षित करने हुए कहा कि 'जब तक मानवीय संबंधों का सुधार की ओर आज़म्बी प्रयत्न नहीं किया जाना बृहत् उद्योग सभा का विकास कठिन और संभव होगा'। बाद में अन्तराष्ट्रीय श्रमिक-संगठन के श्री बटनर ने अपने पूरे म उद्योगों की समस्याओं को ध्यान में रखते हुए भी कहा कि 'सबसे अधिक भारतीय उद्योगों की मुख्य समस्या पूँजी और श्रम के संबंधों के और "जब तक शक्तिशाली श्रमिक सभ आन्दोलन का विकास नहीं किया जाता और ठोस आधार पर सामूहिक सौदाकारी की स्थापना नहीं की जाती औद्योगिक विवाद समय समय पर होत रहेंगे'। नई स्थितियों का प्रभाव में नियोजकों अपना दृष्टिकोण धीरे धीरे बदल रहे थे।

सामान्यतः यह ध्यान देने की बात है कि १९३५ से प्रांतीय सरकारों ने विशेषकर कांग्रेस, औद्योगिक शांति बनाये रखने के लिये श्रमिकों के संबंध में एक ऐसी नीति अपनाई थी जिससे श्रम-संगठनों को दबाने या उनकी माँगों को अस्वीकार करने के स्थान पर जीवन के निम्न स्तर को बनाये रखकर और नागरिकों के सामान्य अधिकार देने की व्यवस्था की गई थी 'प्रांतीय स्वायत्त शासन के प्रतिष्ठापन से श्रमिकों को श्रमिक स्वतंत्रता मिली, चाकी सुधार किये गये जिनके लिये कांग्रेस ऐसी

१ शिवा राव, डा० पुनेकर द्वारा अपनी पुस्तक 'ट्रेड यूनियनिज्म इन इण्डिया' पृ० १०१

राजनतिक सस्थाएँ वचन-बद्ध थी, विभिन्न विधान सभाओं मे सगठित श्रम को अत्यधिक प्रतिनिधित्व दिया गया और श्रमिक सघवाद के प्रति विभिन्न नियाजको के प्रतिरोध म कम आ जान से हाल के वर्षों म आन्दोलन का अधिक सक्रिय प्रसार हुआ ।'

इस अवधि का एक उसाहवधक तथ्य विभिन्न श्रमिक सघ वर्गों क बीच एकता की प्राप्ति थी । भारतीय श्रमिक सघ सघान के राष्ट्रीय श्रमिक सघ सघान म सविलीन होने के प्रयत्नो का आशिक सफलता मिली थी । राष्ट्रीय श्रमिक सघ सघान की प्रगति सारणी १० म स्पष्ट की गई है । लाल श्रमिक सघ कांग्रेस और अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस भी सम्मलित हा चुके थे । अन्तत १९३८ के एक समभौते द्वारा राष्ट्रीय श्रमिक सघ सघान अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध हो गया ।^१

१ विस्तार के लिये 'राष्ट्रीय सघान—आल इण्डिया ट्रेड यूनियन काँग्रेस' अध्याय देखें ।

भारतीय श्रमिक वग आन्दोलन

सारणी १०

भारतीय व्यवसाय सघ सधान तथा राष्ट्रीय व्यवसाय सघ सधान की प्रगति १९३२-४० राष्ट्रीय

संज्ञ स्थान वष	प्रथम भारतीय व्यवसाय सघ सधान तथा राष्ट्रीय व्यवसाय सघ सधान की प्रगति १९३२-४०	द्वितीय राष्ट्रीय व्यवसाय सघ सधान	तृतीय राष्ट्रीय व्यवसाय सघ सधान	चतुर्थ राष्ट्रीय व्यवसाय सघ सधान
बाल	७ २०,०१४	१० ४५,१४०	१० ६५,५६०	१० ४१,१५०
विहार और उड़ीसा	१ २,०००	० ३,५२१	२ ३,५२५	२ २,५२५
बम्बई	८ २६,७१२	१० ३३,०५६	१६ ३७,३०६	१६ ४३,५५७
सी० पी० और बरार	३ १,१२२	४ २,५१३	६ ३,२७६	६ ३,२३६
मद्रास	१६ १५,५१७	१६ ३४,२५६	२१ ४०,६५१	२१ ३७,६०२
पंजाब	४४ ६,१३६	४ ६,१३६	४ ६,१३६	४ ६,१३६
सिंध	—	२ ७७६	० ७७६	२ ७७६

प्राप्तो के अनुसार

भारतीय श्रमिक-वर्ग का 'दोमन' का इतिहास

१	२	३	४	५	६	७	८	
भारतीय राज्य	१	६००	२	६६६३	३	६६६३	४	७,७६५
उद्योगों के अनुसार								
रेलवे	३	५,७५६	६	५७१७७	११	६०,६००	१०	६६,६३१
जहाजरानी	७	६५,७३७	६	५५,७३६	६	(६०,२००)	१०	६७,६६६
						५५,७३६		
						(५) (६३,१६७)		
अन्य यातायात	५	२,१७६	५	२,६५७	६	२,६५७	३	१,६६६
						(३२१)		
सर्व उद्योग (जूट का छोड़कर)	१०	१,६३,५५५	६	१६,९१३	११	२०,२६०	७	२,७६६
जूट	१	१,२००	१	१,२००	३	२,०००	१	१,०००
खनिज	१	२,०००	३	२,२००	१	२,०००	१	१,०००
जीनियरिंग	३	१,०६२	३	६६६	६	१,५५६	६	५,६६६
						(५) (१,६२१)		
बागान और छतान	३	१,३१०	३	१,५०५	३	१,५०५	३	१,५०५
प्रशासनिक	१	३७७	१	३७७	१	३७७	१	५७७

१	२	३	४	५	६
रुपि	—	—	₹ ६०५	₹ ६०५	₹ ६०५
नामाय	७ ४०१८	१० ४,६३६	१३ ४,८०२	१४ ६,४,३५	१६ १६,३००
			(१७) (६,४००)		

योग	४० ७८,००१	५० १,३६,७८३	६० १,६७,२१६	६३ १,५०,०३६	६८ १,५०,७३०
			(१४७,४१७)	(१,५१,३३६)	(१२०,०४७)

कोषक मे वी हुई सस्याएँ महा सचिव के प्रतिवेदन मे वी गई हैं जबकि उपरोक्त सस्याएँ सघो की सूची के आधार पर एकत्रित की गई हैं। द्वितीय सत्र के महासचिव के प्रतिवेदन में सदस्यों की सस्या प्रातो तथा उद्योगो के अनुसार वी गई है। (प्रतिवेदन की पृ० सं० ३४-३५) कुछ प्राकडे अनुभेसित नहीं हैं। अत्रर को स्पष्ट पाना कठिन है।

युद्धकाल

(१९३६-१९४५)

द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान आर्थिक क्षेत्र में काफी परिवर्तन हुए। युद्ध के कारण आवश्यक वस्तुओं का माँग बढ़ा और उत्पादन में कमी आई। फलस्वरूप युद्ध के प्रारम्भिक दिनों में बहुत ही उद्योगों में हानि उठाई। उच्च काम के घट कर कम करने पड़े जिससे श्रमिकों पर प्रतिबन्धित प्रतिस्पर्धा हुई। युद्ध भी ही जहाँ युद्ध बढ़ा परिस्थिति में आमूल परिवर्तन हो गया। पराभ रूप से युद्ध ने उद्योगों का अपूर्व संरक्षण दिया। भारतीय बाजार में विदेशी माल नहीं आ रहा था क्योंकि एक ओर तो जहाजरानों की मुविषाएँ सीमित हो गई थी दूसरी ओर भारत और विदेशों के शान्तिकालीन उद्योगों में युद्ध सामग्री का उत्पादन प्रारम्भ कर दिया था। इनके परिणामस्वरूप भारतीय उद्योगों की प्रियाएँ बढ़ गईं। जापान द्वारा युद्ध घोषित कर देने तथा समुक्त राज्य अमेरिका द्वारा युद्ध में प्रवेश कर लेने से भारत में बसले युद्ध का आधार समझा जान लगा बल्कि पूर्ववर्ती दशकों के शस्त्रास्त्र भेजन का केंद्र भी बना। भारत में औद्योगिक उत्पादन बहुत बढ़ा तथा उत्पादन के नये उच्चमान स्थापित हुए। बीमों बराबर बढ़नी ही गई। भारत में ग्रेट ब्रिटेन द्वारा स्टर्लिंग प्रतिभूतियाँ के बदले निरन्तर खरीददारी के कारण मुद्रा स्फीति हो गई। लाभा में तर्जों में वृद्धि हो रही थी किन्तु मजदूरों में कोई भी वृद्धि नहीं हुई। फलस्वरूप श्रमिक सघों का कार्य-बलाप बहुत बढ़ गया। श्रमिक सघों की सख्या के साथ-साथ उनकी सदस्यता में भी वृद्धि हुई। मारच ११, १२ तथा १३ से युद्ध काल में श्रमिक सघवाद के विकास का अनुमान लगाया जा सकता है।

मारच ११

युद्धकाल में श्रमिक सघवाद का विकास

वर्ष	पंजीकृत सघों की सख्या	विवरण भेजन वाले सघ	विवरण भेजन वाले सघों की सदस्यता	माध्य सदस्यता	महिला सदस्य
१९३६-४०	६६७	४५०	५२२,१३८	११३६	१८,६१२
१९४०-४१	७२७	४८३	५१३,८३०	१०६४	१९,४१७
१९४१-४२	७४७	४५५	५७३,५२०	१२६०	१७,०६४
१९४२-४३	६६३	४८६	६८५,२६८	१४०१	२५,६७२
१९४३-४४	७६१	५६३	७८०,६६७	१३८८	२६,८६६
१९४४-४५	८६५	५७३	८८६,०८८	१४६२	२६,३१५

इन सारणियों में स्पष्ट ही जाता है कि श्रमिक मर्चा के बावजूद भी सवतासुखी प्रगति हुई है। इस बात में, केवल नगरपालिका समन्वयिका का छात्रवृत्ति जिनकी सम्पत्ता २८६७ प्रतिशत में बढ़ी, श्रमिक मर्चा की सम्पत्ति उद्योग की मर्चा शाखाओं में बढ़ी। इन्जीनियरिंग मर्चा में गणना अधिक वृद्धि, ८२४,७२ प्रतिशत हुई। यद्यपि मर्चा उद्योगों का मिलाकर कुल वृद्धि ७०४ प्रतिशत ही हुई। ऊँची मात्रा में मर्चावाहिका तथा उनकी युद्धीनित तथा शक्तिशाली सौभाग्य की स्थिति के कारण इन्जीनियरिंग श्रमिकों का मजदूरी में काफी सुविधाएँ मिली। किन्तु अधिकांश श्रमिक मर्चा सम्पत्ति रतक और वस्त्र उद्योग में ही सीमित थी। लगभग सभी राज्यों में श्रमिक मर्चा बावजूद वृद्धि हुई थी। मजदूरी अधिक प्रगति बिहार में हुई, जहाँ श्रमिक मर्चा सम्पत्ति में ४४००० प्रतिशत की वृद्धि हुई। अन्य प्रान्त जहाँ श्रमिक मर्चा सम्पत्ति में महत्वपूर्ण वृद्धि हुई। उड़ीसा (१६६ ७०%), आगाम (१४३ १६%), बंगाल (१०० ६३%) तथा उत्तरप्रदेश (१०० ३३%) में। मजदूरी, मेवाड़, उत्तर पश्चिमी सीमा प्रान्त और पंजाब ही वस्त्र मर्चा क्षेत्र थे जहाँ सम्पत्ति में क्रमशः ३०७१%, १००१% और २६००% का ह्रास हुआ। १६३६-६० और १६६६-६१ के बीच पंजाब श्रमिक मर्चा की सम्पत्ति ६६० में बढ़कर ८६१ हुआ। मर्चा अर्थात् २६७% तथा विवरण भेजने वाले मर्चा की कुल सम्पत्ति २११,१३८ में बढ़कर ८८६ ३८८ हुआ। अर्थात् ७०%। प्रति मर्चा की माध्य सम्पत्ति १,१३६ में बढ़कर १,३४० (१६६%) हुआ। और महिला श्रमिक मर्चा की सम्पत्ति १८,६१० में बढ़कर ३६,२८१ (६१%) हुआ। बहुत से श्रमिक मर्चा अपना पंजीकरण नहीं कर सके। अपजोड़ित श्रमिक मर्चा में सम्पत्ति आँकड़े केवल सम्पत्ति के ही उपलब्ध हैं। सिन्धु १६६४ में कुल २०० श्रमिक मर्चा में जिनका सम्पत्ति ३२८ ६८ थी, केवल ११६ मर्चा जिनकी सम्पत्ति २४६,८६८ थी श्रमिक मर्चा अधिनियम, १६२६ के अंतर्गत पंजीकृत थे। कुल मिलाकर युद्ध काल में श्रमिक मर्चा की सम्पत्ति और उनकी सम्पत्ति में काफी वृद्धि हुई।

श्रमिक मर्चा की सम्पत्ति और सम्पत्ति के साथ-साथ उनके बावजूद भी वृद्धि हुई। विवरण भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक मर्चा की आय १६६४-६१ में १६३६-६० की तुलना में ७३७१ प्रतिशत बढ़ी तथा इन बातों में ६६ ६४ प्रतिशत बढ़ा। किन्तु ये आँकड़े वास्तविक स्थिति नहीं बनाते क्योंकि सामान्य श्रमिक मर्चा का लेखा उचित रूप में नहीं रखा जाता। सम्पत्ति रजिस्टर में उनके सम्पत्ति के नाम पा जाना कठिन नहीं है जो अपना चर्चा जमा नहीं करते हैं।

सारणी १२

युद्ध काल में व्यावसायिक संपत्ति का औद्योगिक वर्गों पर न्याय

उद्योग की श्रेणी	सदस्यता			१९४३-४४	१९४४-४५	१९४५-४६ से १९४६-४७ की प्रतिशत वृद्धि
	१९४०-४१	१९४१-४२	१९४२-४३	१९४३-४४	१९४४-४५	
रेलवे	१७६,३८१ (८६)	१७१,३७२	२१६,०८६	२४६,५१०	२६३,२६२	६६.७६ (८२)
द्रुम वृक्ष	६,०८० (७)	५,६६६	५,४१८	७,६००	६,७७४	७०.८६ (६)
वस्त्र उद्योग	१३६,६३१ (८५)	१५४,८६७	१४,१,००७	१६१,१३२	२२२,६६७	५३.८२ (१३)
धातु खाने	११,८६० (३२)	८,४४०	६,६१०	६,६७२	६,४३८	१६.०४ (२६)
स्थानीय निवास	१६,५६६ (३७)	२३,०३७	१४,२६४	२७,७०१	१४,८७४	२८.६७ (२३)

भारतीय श्रमिक वर्ग आन्दोलन

५५

१	२	३	४	५	६	७	८
नगरीय कामगारी	५२,७४२ (८)	२०,०३६	५६,६२८	७२,८२६	७०,४०१	७६,४०१ (६)	५०७४
राज्य तार तथा बन्दरगाह	२३,४६५ (२३)	२५,०३६	२७,४६५	३८,२१६	३६,८१५	३७,०६८	५८१०
इन्जीनियरिंग	६,७६८ (२०)	६,५४७	६,२६२	१७,७५४	२७,६१७	(२४)	४२४७०
अन्य	७४,३३५ (१४२)	६५,६१८	७८,६११	६८,७८६	१२२,४६६	१२६,२०० (४१)	१५०४६
नगरी उद्योग	५११,१३८ (४५०)	५१३,८३२	५७३,५२०	६८५,२६६	७८०,६६७	६३६,३८८ (५७३)	७०४०

कोष्ठको में दी हुई संख्या व्यावसायिक संघों की संख्या है ।

सारणी १३

युद्ध काल में सधा का क्षेत्रीय वर्गीकरण

प्रदेश	१९३९-४०	१९४०-४१	१९४१-४२	१९४२-४३	१९४३-४४	१९४४-४५	१९४५ में १९४५ की प्रतिशत वृद्धि
अजमेर-मका	३,४६८ (३)	२८१	२३८	४,७९४	१,०४७	६४६ (३)	७०.७१
आसाम	६८२ (११)	१,४७६	१,५०२	१,६४८	१,५८०	२,४८६ (६)	१.३१६
बंगाल	१२२,५६८ (१८८)	१,०३,६६२	१,७३,५६५	२,२१,६३५	२,८६,६५८	२,८६,२५५ (२३०)	१.३३.६३
बिहार	१३,५६६ (२७)	२६,६२५	१०,३३७	१८,७३८	२१,६४७	७२,४२८ (४६)	४४०.०७
बम्बई	१०५,७६६ (७२)	१,२१,८२६	१,२०,१५३	१,३०,६८८	१,४६,३५६	१,७२,६७६ (६३)	६३.२१
मध्यप्रदेश तथा बरार	११,५६० (४१)	१७,२६१	२३,६८४	२६,५३०	१,४,८३३	१,३,७४८ (५२)	१.८६३
दिल्ली	०४,३७६ (२७)	२४,१८६	२१,५४६	१६,८६५	२४,७१२	३६,५०६ (४०)	२.१.१४

क्र	१	२	३	४	५	६	७	८
मद्रास	११००२ (११०)	५२,६३७	५२,६२४	५६,५५१	६५,४६७	८२,२७०	२४,११६	
उत्तर पश्चिमी सीमांत प्रदेश	६५४ (७)	६१६	३१७	४१८	४२३	४२३	४२०	४२०५
उड़ीसा	३७४ (२)	३२३	५३५	३५८	६४५	१,३४१	२६६४७	२६६४७
पंजाब	११०५१ (६५)	६७४२	७,१६१	१२,४६३	१३,७१४	१३,७१४	३००	२,६६२
मिथ	७८२६ (३०)	११०५१	११,४००	८,६३४	१०,६७७	१२,४३१	(२२)	५८७८
उत्तर प्रदेश	१५६११ (४२)	१,४८०७	१,७४८३	२,६६७६	३,२,६४४	३,६७३३	(३६)	१,२०,५३
केन्द्रीय सभ	१२२,१५०	१,२७,६७३	१,६०,२०५	१,६८,५४०	१,५६,८०३	१,६१,७७६	३५	३२,४४
योग	५११,१२८ (६६६)	५,१३,८३२	५,७२,४००	६,८५,२६६	७,००,६६७	८,८६,३८८	(८६५)	७४०

(कोष्ठकों में दी हुई संख्या व्यवसाय सप्ताह की संख्या है।)

१९३६ की तुलना में सन्स्यता घडे-घडे सघा म कट्टिन रही। १९३६-४० में १० प्रतिशत सदस्यता दो सघा म कट्टिन थी। इनके विपरीत १९४४-४५ में नई सघा की सन्स्यता कुल मन्स्य मन्स्य का लगभग एक तिहाई भाग थी।

निम्नलिखित आँकड़ा स यह स्पष्ट हा जायगा।

सारणी १४

१९३६-४० तथा १९४४-४५ के बीच श्रमिक सघा की सन्स्यता का मन्केन्द्रण

	१९३६-४०			१९४४-४५		
मन्स्यता	सघा की मन्स्य	मन्स्यता	प्रतिशत	सघा की मन्स्यता	प्रतिशत	सन्स्यता
५० से कम	७२	१६१०	०.६	४४	१३११	०.१
५० से ९९	३४	२६३७	०.५	५४	४००६	०.५
१०० से २९९	१४३	२६६१२	५.२	१४७	२,४७८	२.१
३०० से ४९९	५२	२०,५४९	४.०	८४	३३,३५४	२.८
५०० से ९९९	६३	४३,०२७	८.४	९४	६४,०२४	७.७
१००० से १९९९	३०	४६,८०५	९.२	६४	८०,७७२	९.९
२००० से ४९९९	२७	७३,७६९	१४.४	५२	१,५४,९८८	१७.४
५००० से ९९९९	१५	१,०१,८३४	१९.७	१५	१,१२,०३८	१२.८
१०००० से १९९९९	९	१,४४,८८७	२८.५	८	१,२३,५७०	१३.९
२०००० से अधिक	२	४९,९०५	८.८	९	२,७८,७४०	३१.६
योग	४५०	५,११,१५८	१००	५७३	८,८६,७८८	१००

राजगार में वृद्धि के परिणामस्वरूप श्रमिक सघावाद में सबनोमुची प्राप्ति हुई थी। आर्गनिसम डिपो आर्गनिसम फक्ट्री तथा युद्ध सामग्री का उत्पादन करने वाले घन उद्योगों में बहुत से लोगों को नौकरों मिली। उन उद्योगों ने भी काफी सख्या में लोगों का नौकर रखा जो युद्ध से प्रत्येक रूप में सम्पन्न नहीं थे। मिलों और फक्तियों ने भी और तीन पालियाँ में काय करना प्रारम्भ कर दिया था। राजगार की मृत्यु जो १९३६ में १७,११,१३७ थी १९४६ में बढ़कर २६,४२,९७० हो गई। चूंकि श्रमिकों की सख्या में वृद्धि हुई इसलिए श्रमिक मधों और उनकी मददगारों में भी वृद्धि हुई।

युद्ध के दौरान कीमती में वृद्धि के फलस्वरूप श्रमिकों की वास्तविक मजदूरी कम हो गई थी। जीवन निर्वाह मूल्यों में निरंतर वृद्धि होने में मजदूरी का उसने साथ सामंजस्य नहीं रहा। यद्यपि मजदूरी में वृद्धि हुई किन्तु वह वृद्धि करने देने

जीवन निर्वाह मू यो के अनुदान म कम थी। वारहमासी पत्रिद्रो म श्रमिको की वार्षिक आय तथा चुने हुए शहरों म निर्वाह मूल्य की सूचकांक मागणी १५ म नी गई है।

फिर भी सारणी १५ मे यह स्पष्ट पता नहीं चलता कि वास्तविक मजदूरी सूचकांक म कितना ह्रास हुआ है। निर्वाह मूल्य सूचकांक द्वारा उचित वृद्धि म बही श्रमिक कीमतों मे वृद्धि हुई थी और सरकार द्वारा आवश्यक मामशिया का अपना अधिकार म करने उनका विवरण करने, राशनिंग लागू करने तथा कीमतों का नियमन और नियंत्रित करने के निचे श्रम विधिया के अपनाने जान के बावजूद प्रायः प्रत्येक सामग्री के सम्प्रत्य म चोर राजारी पनपी। भ्रष्टाचार म भी वृद्धि हुई। फलतः श्रमिकों का निर्वाह मूल्य सूचकांक वास्तविक प्रस्तुत करने मे असमर्थ रह। श्रमिकों की आय मे वृद्धि होने के बावजूद उहे अनुष्णी अनुताप नहीं मिला।

सारणी १५

१९०६-०५ के बीच सर्वोत्तम परिद्रोय म वार्षिक आय का सूचकांक

	१९०६	१९६०	१९६१	१९४३	१९४६	१९६५
वस्त्र उद्योग	१००	१०२२	१०७०	१६४७	२१५६	२०८६
ज्वेलिनियरिंग	१००	१३०६	१६१०	२००७	२२३८	२६७६
खनिज तथा धानु	१००	१०७१	१०४१	१०६८	१२५६	१३१६
रसायन और रंग	१००	८३८	६७२	१६२६	१६८०	१८१८
बागज तथा छपाई	१००	१०८३	८७६	१२४४	१४२५	१७०१
सबडी पदार्थ						
तथा शोशा	१००	६०४	१०२६	१५६२	१८६६	२१३२
आर्टिनेन्स फर्नीचर	१००	११२६	११८७	१४४७	१५११	१७७६
टकसान	१००	१२५६	१३३७	१५६३	१८६२	१८१६
श्रम	१००	६२८	६२६	१३६४	१८२७	१७८६
मभी उद्योग	१००	१०७०	११२६	१८२६	२०४०	२०७२
वस्त्र	१००	१०७	११८	२१६	२२६	२२७
निर्वाह मूल्य सूचकांक						
मद्रास	१००	१०६	११४	६८०	२०७	२२८
बानपुर	१००	१११	१८१	३०६	३१६	३०८

इस श्रमिक म वास्तविक आय के सूचकांक भाग्य सरकार म प्रस्तुत किये हैं। इससे भी यह स्पष्ट है कि श्रमिकों की वास्तविक आय म काफी ह्रास हुआ।

सारणी १६

१९३६-४५ के बीच श्रमिका की वास्तविक आय का सूचकांक

वर्ष	आय का सूचकांक	अखिल भारतीय उपभागा मूल्य सूचकांक	वास्तविक आय सूचकांक
१९३६	१००	१००	१००
१९४०	१०५.३	९७	१०८.६
१९४१	१११.०	१०७	१०३.७
१९४२	१२६.१	१४५	८६.०
१९४३	१७६.६	२६८	६७.०
१९४४	२०२.१	२६६	७५.१
१९४५	२०१.५	२६६	७४.८

मजदूरी वृद्धि तथा महंगा मत्ते की निरन्तर माग को ठुकरा देना मरल नहीं था। उद्योगों की मजदूरी के कारण नियोजकों ने इस मत्ते को स्वीकार किया। १९४० के बाद श्रमिका द्वारा लाभ में हिस्से की माग बोनस के रूप में की जाने लगी। अत्रिज लाभकर उतारने के बाद भी उद्योगों को बहुत लाभ हो रहा था। इसलिए बोनस की माग की अपेक्षा नहीं की जा सकती थी। युद्ध के कारण काम के अत्रिज घट तथा अतिराम्य काम करने की समस्या भी उत्पन्न हो गई थी। इन समस्याओं तथा इसी तरह की अन्य समस्याओं का मुलभाने और लाभ प्राप्त करने के लिए श्रमिका की ओर में मामूहिक कायदाही आवश्यक हो गई। इन समस्याओं न श्रमिका का मुन्ट और प्रभावकारी श्रमिक मण्डल बनाने के लिये भी प्रेरित किया।

नियोजकों के दृष्टिकोण में भी अन्तर आ गया था। यद्यपि वे अब भी श्रमिक मण्डल विधियों के विरोधी थे किन्तु वे अपने हितों की हानि नहीं करना चाहते थे। अत्यधिक लाभ कमाने का स्वर्ण अवसर उन्हें युद्ध में दिया था जिसे वे श्रमिका को अमनुष्य रखकर गँवाना नहीं चाहते थे। अत्रिजित सांग्रिगी में उद्योगों के अपूर्व लाभ और तेजी की स्थिति को स्पष्ट किया गया है।

इंकार नहीं कर सकता था। एक बार राष्ट्रीय कार्यो के लिये सूचीबद्ध होने पर यह व्यक्ति बिना 'यायाधिकरण' की पूरा अनुमति के नौकरी में नहीं निकाले जा सकते थे। दूसरी ओर किसी भी प्रतिष्ठान का कार्य भी नियोजक मित्राय चिकित्सीय आयाग्यता, गम्भीर अवज्ञा, गम्भीर दुर्व्यवहार या पुलिस की प्रतिकूल रिपोर्ट के प्राविधिक कमचारियों को बिना 'यायाधिकरण' की लिखित अनुमति के न तो नौकरी से निकाला जा सकता था और न बर्खास्त कर सकता था। नौकरी में निकालन या बर्खास्त करने के, सभी आपवादिक मामलों २४ घण्टा के भीतर 'यायाधिकरण' को सूचित करने पड़ते थे। अध्यादेश १९४३ में सशोधन किया गया और उसके बाद सभी 'अधिसूचित फकिटिया' का जिहाने प्राविधिक कमचारियों के लिये प्राथनापत्र दिये थे केवल 'यायाधिकरण' द्वारा भेजे गये व्यक्ति उसके द्वारा निर्धारित शर्तों पर ही रखन पड़ते थे। प्राविधिक कमचारियों के एक राजगार से दूसरे राजगार में स्थानान्तरण के नियम सरकार उत्तरदायी थे। इनको भी व्यवस्था थी कि अनभि सूचित फकिटिया के नियोजक का जहाँ राष्ट्रीय सेवा में आन स पूरा प्राविधिक कमचारी कार्य करने थे वापस आन पर उही शर्तों और स्थितियों में पुन रखना पड़ेगा। चित्तु 'यायाधिकरण' में अपील करने के बाद शर्तों में सशोधन किया जा सकता था या क्षतिपूर्ति की जा सकती थी। जो व्यक्ति इन आदेशों का पालन नहीं करते थे अथवा बाधा डाने थे व भारी दण्ड के भागी होते थे जिसमें जुमाना और बंद दोनों ही शामिल थे।

आवश्यक सेवा (सुरक्षा) अध्यादेश १९४१ भी इसी प्रकार का था। यह केवल सरकारी कमचारियों पर ही नहीं बल्कि किसी भी सम्थान के उन सभी कमचारियों पर लागू होता था जिन्हें केन्द्रीय या प्रान्तीय सरकारों ने आवश्यक घोषित कर दिया हो। काम से इंकार करने वाला को दण्डित किया जाता था। ऐसे सस्थानों में यदि कोई नियोजक बिना समुचित आधार के किसी व्यक्ति को संवामुक्त करता था या काम को बन्द करता था तो उसे भी अध्यादेश के अंतर्गत दण्ड दिया जा सकता था। केन्द्रीय और प्रान्तीय सरकारों को अधिकार दिये गये थे कि वे घोषित सस्थानों में मजदूरी का नियमन करें तथा किसी भी व्यक्ति की नौकरी की अन्य अवस्थाओं का विचारण करे। सरकार अपनी ओर से इन अवस्थाओं के निर्धारण के लिये किसी व्यक्ति या व्यक्तियों का अधिकार दे सकती थी। इस तरह निर्धारण मजदूरी और नौकरों की शर्तों को नियोजक और कमचारी दोनों का ही मानना था।

इन दो उपायों तथा राष्ट्रीय सेवा (प्राविधिक कमचारी) अध्यादेश तथा आवश्यक सेवा (सुरक्षा) अध्यादेश ने नियोजक के अपने कमचारियों के प्रति परम्परागत अधिकारों को डीन लिया। मजदूरों और नौकरों की शर्तों के विचारण के उनके अधिकार भी बहुत सीमित कर दिये गये थे। श्रमिक सघों के कार्यो में भाग

सारणी १८

भारतीय श्रमिक सघान की प्रगति^१

	लाहौर सघ	१८४१ सदस्यता	बम्बे- सघ	१८४४ सदस्यता
प्रदेशों के अनुसार				
मजदूर मारवाण	१	५५०	४	१०५०
बंगाल	२६	१८८७	८०	८५८१८
बिहार	८	५०६३१	१०	७८८००
बम्बई	२३	१८५२१	४०	४२७८५
दिल्ली	४	३५६५	६	१८६६८
मद्रास	७	८६४०	१४	१८०३७
पंजाब	४	६७५६०	८	५१६१०
सिंध	४	०५८६	५	८६०३
उत्तर प्रदेश	१८	११०००	४३	५६०८२
जायपुर	—	—	१	३००
उद्योगों के अनुसार				
रेलवे	८	४१४८१	१२	१,०६७
जहानराणी (बन्दरगाह आदि)	१०	१०००७	१५	५६६८८
यानायात	१०	१६३५२	१२	५२८२
वस्त्र उद्योग (जूट का छाड़कर)	६	६८२८	१७	६६०६६
जूट	५	२५६३	११	७१६६
खान	६	५८६०	६	२१००६
इंजीनियरिंग	१२	५००१५	४६	८३६००
छपाई और कागज	५	२६१०	८	६३-०
आतरीरिक	१	५००	२	७३८
स्थानीय निकाय प्रय	७	१४२२	१५	११०६०
	२३	३,२६८	४७	६८१८६
योग	६६	१७४६६०	१६०	२,११,८५५

१ पुणेकर की पुस्तक 'ट्रेड यूनियन इन इण्डिया से सम्बन्धित

१	२	३	४	५
वर्षान्त नगरीय धर्म आदान				
वर्ष (सम्बद्ध मन्थ)	८३	१६८ ८ ३	६३	१६८,६३३
कुल धर्म	१८	८ ८०	५६६	१०८,८१८

१९८० म मन्थान न मघान का धर्मिता का सामान्य प्रतिनिधि मन्थान मन्थान रिया परन्तु युद्ध ममान नान क आर इमना प्रतिनिधिय मन्थान ही समाप्त हा गया ।

आ काल म यत्रापि धर्मिता विनाया वा मन्थान उठे, हिन्दु कायकर विना की हानि उठेन कम गयी । मासिका १६ द्वारा धर्मिता विनाया की प्रतिनिधि मन्थान की गठ है । अन्त १८८० का छात्रक कायकर विना की हानि का मन्थान १९१६ क क धर्मिता म कम गयी । १९८० म कायकर विना की मन्थान भारत आर आरान नन क आरगा धर्मिता गयी । गन्तवित ननाया का नन म आर रिय जान क विनाय म कट फिट्टिया क धर्मिता न मन्थाने का । अहमदाबाद क कन्ध उद्याय धर्मिता की हन्तान विनाया विना नन उठना रहा ।

सारणी १६

१८८०-८१ क आर धर्मिता आदान

वर्ष	विवादा की मन्थान	मन्थित धर्मिता	उठेन गये काय विना
१९८०	८०६	८०८,१६८	८,८८०,३८१
१९८१	२००	८१०,१२८	५,१०३,२६१
१९८२	१८	२८१,०१६	३,०१०,८०३
१९८३	६८८	५३०,६१३	१,०३६,६६६
१९८४	३१६	११०,०११	५,८४०,२०६
१९८५	८३०	७८३,१२०	८,०१८,४८६

धर्मिता मन्थान म यत्र मानुषिक सुधार धर्मिता मघा की नीति और मन्थान युद्धमन्थान आरधर्मिता और आ काल म विद्यमान परिस्थितिया के कारण नाना गा मका । साम्बन्धा नताधान वि हानि युद्ध प्रय ना म मन्थान रिया हन्ताना का समवन उठा रिया । धर्मिता मघा क धर्मिता म एन मता नना ये गा धर्मिता का विना प्रदान कर सकना या धर्मिता की कठिनाया और

नोनियो को सूचित कर पाते । भारत रक्षा अधिनियम के अन्तगत हड़ताले रोकने, विवादों को पच निराणय के लिये सौंपन और पचनिर्णय का लागू करने के अधिकार भारत सरकार न ले लिये थे । एन सीमित सभ्यता में हड़ताल हुई और अधिकांश में श्रमिकों की सफलता मिली ।

भारतीय २०

१९३६-४५ के बीच हुई हड़तालों का परिणामानुसार वर्गीकरण

सफल	आंशिक रूप से सफल	असफल	अनिश्चित	प्रगतिशील	याग	
१९३६	६३	१४४	१८५	—	१४	४०६
१९४०	८६	८०	१५०	—	६	३२२
१९४१	७५	१११	१६८	—	५	३१६
१९४२	११७	१६६	३७८	१७	१३	६६४
१९४३	१३८	२१०	४१४	४६	४	७१६
१९४४	११६	१७५	२६७	६६	१३	६५८
१९४५	१३४	१५५	३७०	१३५	२५	८२०

युद्धोत्तर काल

युद्धोत्तर काल में श्रमिक सभा के निया-कलापा में वृद्धि होती रही । श्रमिक कार्यक्रमों में तीव्र गतिमयता थी । नए सघों के निर्माण, सघों का पञ्जीकरण तथा सदस्यता में उल्लेखनीय प्रगति हुई ।

सारणी २१

१९४४-४५ से १९५१-५२ के बीच श्रमिक संपादन का विनाश

वर्ष	पचीकृत सघो विवरण भेजन की सरवरा		सम्पत्ता		गोन	माध्य सम्पत्ता पुन मद्रस्यता म महिलासरा का प्रविगत
	वाले पचीकृत सघा की सरवरा	पुरष	महिलाग			
१९४४-४५	८६५	५७३	८५०००	३६०१५	८८९३३८	१५५२
१९४५-४६	१००७	५८५	८२५४६१	३८५७	८६४०३१	१५८०
१९४६-४७	१८३३	६६८	१२६७१६४	६४४६८	१३३१६६२	१३५
१९४७-४८	२७६६	१६२०	१५६०६३०	१०२२६६	१६६७८२६	१०२६
१९४८-४९	३१५०	१८५८	१८३११५	११९३५५	१६६०१०७	१०६१
१९४९-५०	३५२२	१९१६	१६८८५५७	११६४६५	१८८११३२	९४६
१९५०-५१	३७६६	२,००२	१६,४८६६६	१०६,४२४	१७,५६६७१	८७७
१९५१-५२	३७४४	२,२६१	१७,२८,०८३	१,१६,०६१	१८,५३,२१३	८०८

इस प्रकार १९४४-४५ और १९५०-५१ व बीच पजीवृत श्रमिक सभा की सख्या जा १९४४-४५ म ८६५ थी १९५०-५१ म बढकर ३ ७६६ घोर विवरण भेजन वाला की सरया ५७३ म २००२ हा गई । किन्तु विवरण भेजन घाल गया की मदस्यता पजीवृत सभा व घनुपात म रही बढी । विवरण भेजन घाल पजीवृत सभा की सदस्यता ८,८६,३८८ म बढकर १७ ५६,६७१ हा ग । सभा की मन्दा लगभग ३०० प्रतिशत म बढी जबकि विवरण भेजन घाल सभा की सदस्यता म केवल १०० प्रतिशत की ही वृद्धि हुइ ।

लगभग प्रत्येक राज्य म श्रमिक सभा व बाय-बलापा म वृद्धि हुई । परिगिष्ट मे दिये हुय विवरण पत्र २ म यह स्पष्ट है कि प्रत्येक प्रान्त म जिह्द मय राज्य कहते है, श्रमिक सभा की कितनी प्रगति हुइ । उन आँकडा म मिद्ध हाना है कि सम्पूर्ण दश व पजीवृत श्रमिक सभा की कुन सदस्यता का लगभग ८५ प्रतिशत पश्चिमी बंगाल, बम्बई त्रिहार उत्तर प्रेश तथा मद्रास राज्या म था क्याकि य भारत के उद्योग प्रधान राज्य थ । श्रमिक सभा आन्दोलन न प्राय सभा महत्वपूर्ण औद्योगिक धर्मो म प्रगति की । जगाति साररणा २२ से स्पष्ट ह । पजीवृत श्रमिक सभा की सख्या तथा सदस्यता दाना ही म प्रत्येक औद्योगिक वर्ग म उभरनि हुइ थी ।

श्रमिक सभा म महिला सन्ख्या की सरया म भी काफी वृद्धि हुई । १९४४ ४५ म केवल ३६,३१५ महिलाएँ श्रमिक सभा की सदस्य थी । १९४६-५० म यह सख्या बढकर ११६, ५६५ हो गई यद्यपि १९५०-५१ म घाडी वमी हा गई जब यह १ ०६ ४२४ थी । यह वमी १९५१-५२ म पूरी हा गई जबकि सन्ख्या १,१६ ०६१ थी । यह वृद्धि लगभग २०० प्रतिशत हुई । महिला श्रमिक सधिया की न केवल निरपक्ष सरया म वृद्धि हुई बल्कि उनकी तापक्ष स्थिति म भी काफी सुधार हुआ । इस प्रकार जबकि १९४४-४५ म महिलाएँ केवल कुल सदस्यता का ४१ प्रतिशत थी १९४८-५० म उनका प्रतिशत ६६ था । १९५०-५१ म उनका प्रतिशत घटकर ६१ रह गया किन्तु १९५१-५२ म घाडी सा वृद्धि के साथ ६५ हो गया । श्रमिक सभा म महिला सदस्यता मुख्य रूप म बिहार बम्बई, पश्चिमी बंगाल तथा आसाम के राज्या मे ही सीमित रही ।

साररणी २१ से पता चलता है कि युद्धोत्तर काल म काफी सख्या मे छोटे सभा का गठन किया गया । श्रमिक सभा के निमाण म बस्तुत एक होड नी लग गई थी । दम काल म तुलनात्मक रूप से छाटे छोट सभा बनाय गय । यह इससे भी स्पष्ट है कि विवरण भेजने वाल पजीवृत श्रमिक सभो की औसत सदस्यता मे ह्लाम हो गया । १९४४-४५ म औसत सदस्यता १५५२ थी जो १९५०-५१ म घटकर ८७७ हा गई ।

यद्यपि श्रमिक सभा की सरया म वृद्धि हुई थी किन्तु राज्य सभा की औसत सन्ख्या म निरंतर ह्रास होता रहा । औसत सदस्यता म ह्रास से छाटे सभा की बहुलता

सारणी २२

१९४४-४५ से १९६८-६९ के बीच विवरण भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक सभा या औद्योगिक वर्गिकरण

सदस्यता

	१९४४-४५	१९४५-४६	१९४६-४७	१९४७-४८	१९४८-४९
१ रेलवे (जिसमें वक्त्राप तथा प्रथम शामिल हैं, विन्डु ट्राम को छोड़कर)	२०४,६८२ (८२)	२६९,४६१ (७५)	४४१,६१० (११७)	३८४,८६३ (१५०)	४०५,०८० (१६२)
२ ट्राम	१०,३६० (४)	१०,३३६ (४)	१,६३,७४४ (४)	१,७,६८६ (६)	१८,७७४ (८)
३ वस्तु उद्योग	२१०,७१२ (११०)	२,५६,७५१ (६१)	३,७६,६१२ (१६६)	६३०,८६६ (२२२)	४२६,६६७ (२२१)
४ छापखाना	११,२६० (२६)	१५,२४८ (३७)	२२,०३१ (४२)	२५,७३७ (६३)	३०,३६७ (७१)
५ नगरपालिका	११,६२८ (२३)	२३,०७० (३०)	३५,६५६ (६५)	३६,१५४ (७०)	५१,६६३ (७६)

१	२	३	४	५	६
६ सामुद्रिक	७६,५०१ (६)	७६,१४२ (६)	६५,१६६ (११)	६४,६१६ (६)	५०,७३७ (११)
७ गोष्ठी बन्दखाना तथा भास	३७,०६८ (२४)	२६,६२५ (१८)	४२,६८८ (२८)	६३,०६३ (३०)	५०,३१७ (२४)
८ इजीनियरिंग	३५,५१३ (५३)	३१,८७५ (५६)	५६,२१६ (१०१)	६८,३३३ (१६२)	७८,६७१ (१६५)
९ टूथि					५,१४१ (१२)
१० विविध	१८६,२०० (२४१)	१७३,५२० (२६४)	३०६,२५१ (४८४)	५७७,६७६ (८६)	६७२,७७६ (१,०३७)
११ सभी उद्योग	८८६,३८८ (५७३)	८६५,०३११ (५८५)	३३१,६६२१ (६६८)	६६२,६२६१ (१६२०)	६६०,१०७ (१८६८)

१ १६४६-५० से वर्गीकरण में परिवर्तन कर दिया गया है इस कारण पुराने वर्गीकरण के अनुसार प्रॉक्टिड उल्लेख नहीं है। कोटक में दो हुई सख्या सघ है।

सारणी २३

पक्की श्रमिका की आय का सूत्राव तथा जुने हुये वट्टा म निवाट मूल्य सूत्राव
(आधार १९३६=१००)

भारतीय श्रमिक-वर्ग आन्दोलन का इतिहास

	१९४४	१९४५	१९४६	१९४७	१९४८	१९४९
वस्त्र उद्योग	२१६६	२११६	२१४६	२६३८	२६४८	३३६७
इजीनिअरिंग	१७७६	१६१३	२१२२	२२०६	२५८१	३२२७
सनिज तथा धातु	१३६३	१४१०	१३५२	२१०३	२१५०	२७३३
रसायन तथा रंग	२२७७	२१०२	२००६	२५८६	२३८०	६३०३
वागा तथा छपाई	२०६०	१६५०	१५५०	२१५६	२४७७	२६२७
तस्त्री पत्थर तथा शीशा	२०३४	५३८१	२४४१	२५१०	३१७२	३४६७
शाल तथा चमडा	१५१६	१७७५	१५५६	५०७६	२५५५	२५१२
आदिनेस पक्काज	१७५०	२००२	२२१०	२२५५	२५६५	३२७२
विगिय	२०२६	१५५१	२४५४	२५५७	३१६५	६१६०
सभी उद्योग	२०२१	२०१५	२०५६	२५३७	२६०७	३३४७
निर्वाह मूल्य देशनाब						
बम्बई	२२६	२२४	२४६	२६५	२५५	२८५
मद्रास	२०७	२२५	२३६	२७७	३१५	३३२
राजपुर	३१४	३०५	३२५	५७१	६७८	६३४

उपरोक्त विवरण म भारतीय श्रमिक मघ घाटाउन की एग सब से उठी कमी स्पष्ट रूप म सामन आती है । य छोट मघ कमजोर और नुरी तरह मगठिन है । उ प्रभावकारी रूप म सामूहिक गौणकारी नहीं कर सकत हैं और न पच निगुया और ममभौता ना भनीभानि क्रियाजित करवा सकत हैं । छोट आकार क श्रमिक मघ अपन ही मत्स्या म अनुशासन उताय रखन के निय शक्तिहीन होत हैं । घ पारम्परिक हितकारी योजनाया का भी व्यवस्था नहीं कर सकत । पूर ममम के लिय बतनयुक्त कमचारी रखना या अ वपण आनि कराना उनकी क्षमता के बाहर है । श्रमिक आवाश्यकता उडे श्रमिक सघा का है । मूय मजदूरी तथा अय म्थितियाँ अय एक दूसर पर आश्रित हानी जा री हैं । ममूण आश्रित व्यवस्था ही अन्तत सम्बधित है । इसम मदह नहीं कि क्षत्रीय भिन्नतायें हाती हैं । किन्तु इन क्षेत्रीय भिन्नताया क उपर एग समानता हाती है । प्रवासी स्वभाव अशिक्षा अज्ञानता, नियो जका का कठोर दृष्टिकरण कम मजदूरी और कज व शक्तियाँ हैं जा हर जगह श्रम ममस्याया को प्रभावित करती हैं । य और इसी तरह की अय शक्तिया को स्थानीय आधार पर नहीं हन किया जा सकत । इस अभाव के और शक्तिकारी श्रमिक मघ प्रभावकारी सामूहिक गौणकारी क निय अति आवश्यक हैं । नियाजका क मगठन पहन ही शक्तिकारी हा चुक है । घ कठिन मगठन हैं । सरकारी अधिनियमा का प्रभाव प्रत्येक राज्य क श्रमिका पर पडता है । श्रमिका का चाहिय कि व वहे और शक्तिकारी श्रमिक मघ मगठित करें ताकि उ शक्तिशाली मगठित नियाजका का सामना कर सकें और श्रम अतिनियमन क दौरान सरकार पर प्रभाव डाल सकें । अतर राज्यीय उद्योगा के मामने म यह और भी आवश्यक हा जाना है विशेषकर वहाँ जहा कमचारी का एक राज्य म दूसर राज्य म स्थानान्तरण किया जाता है ।

श्रमिक मघा के कार्यों म जा निरन्तर वृद्धि हा रही थी उमक नानाविध कारण थ । मुख्य कारण था श्रमिका का आर्थिक स्थिति थी जो बुरी म बतर हाता जा रही थी । युद्ध की ममाप्ति म श्रमिका का कोई महत्वपूर्ण लाभ नहा हुआ । युद्धोत्तर काल म मूल्या और निवाह परिचय म दुई वृद्धि म कमी क कोई लक्षण नहीं दिनाई पड रहू थ । मुद्रा स्थिति सदा तथा काल बाजार का बावनाला था जिममे श्रमिका का कडा कठिनाइया हा रही था । सारणी २३ म फक्कड़ा श्रमिका की आय तथा चुन हुय नगरा म निर्वाह मूल्य का सूचकांक लिया गया है । इन दोनो की तुलना मे यह तथ्य स्पष्ट हा जावगा ।

कुछ चुन हुय केद्रा म मजदूरों कीमतो मे किम सीमा तक पीडे रह गई यह अग्राजित सारणी म स्पष्ट रूप से प्रस्तुत किया गया है ।

सारणी २४

१९०६ की तुलना में १९४८ में प्रतिशत वृद्धि

	आय	निवाह मूल्य	वस्त्र
बिहार	१६१६	२४६	जमशानपुर
बम्बई	२०८३	१८८	बम्बई
दिल्ली	२२८५	२४१	दिल्ली
		२२३	अहमदाबाद
मद्रास	२४७८	२१५	मद्रास
उड़ीसा	२७८६	३२४	पटना
उत्तर प्रदेश	२७६५	२७१	बानपुर
वजाल	१९११	२३६	कलकत्ता

बिना इन आंकड़ों में पूरी तरह नहीं मान्य हो पाता कि वास्तविक मजदूरी में कितना ह्रास हुआ है। यह आंकड़े यह भी स्पष्ट नहीं करते कि काले बाजार और भ्रष्टाचार से जो मूल्य नियंत्रण तथा राशनि के काल में पतन के निवाह मूल्यों में किम सीमा तक वृद्धि हुई। युद्ध और युद्धोत्तर काल में औद्योगिक श्रमिकों की वास्तविक आय का अग्रिम भारतीय सूचकांक यह स्पष्ट करता है कि इस अवधि में वास्तविक मजदूरी में काफी ह्रास हुआ।

सारणी २५

फरती कमचारियों की वास्तविक आय का सूचकांक जो प्रतिमास २०० म्यसे कम अर्जित करने हैं

वर्ष	आय दर्शनांक	अग्रिम भारतीय उपभोक्ता मूल्य देशनांक	वास्तविक आय का देशनांक
१९३६	१००	१००	१००
१९४०	१०४३	६७	१०८६
१९४१	१११०	१०७	१०३७
१९४२	१२६१	१४५	८६०
१९४३	१७६६	२६८	६७०
१९४४	२०२१	२६६	७५१
१९४५	२०१४	२६६	७४६
१९४६	२०८६	२८५	७३२

१	२	३	४
१९४७	२१२०	२००	७८४
१९४८	०६०	२६०	८४६
१९४९	२६०	७१	९१७
१९५०	२२६०	२७१	९०१
१९५१	२१६८	८७	९२२
१९५२	३८५७	२७९	१०१८
१९५३	२८४६	२८१	९९९
१९५४	२८१०	२७१	१०२७

इस सूचकांक में यह बात जाना जाता है कि युद्ध के पूर्व आय के अनुपात में एक समय श्रमिकों की साम्प्रतिक आय घटकर ६७% रह गई थी। युद्ध पूर्व का साम्प्रतिक आय का स्तर केवल १९५१ में पहुँच पाया और १९५२ तथा १९५६ में १९३९ के आंकड़ों से वृद्धि हुई। किन्तु औद्योगिक लाभ घटने ही रहे। १९२९ का आधा मानकर सभी उद्योगों के औद्योगिक भागों के मूल्यमान १९४८ में २०८९ १९४५ में २३३६ १९४६ में २२८६ १९४७ में १९१६ और १९४८ में २५९७ थे। औद्योगिक भागों के साथ कीमतों और निष्पात मूल्य भी इस काल में निरन्तर बढ़े। मजदूरी भी बढ़ी किन्तु बढ़ते नए मूल्यों में मजदूरी का सामर्थ्य नहीं हो पाया। मोद्रिक तथा साम्प्रतिक मजदूरी में सख्त भिन्नता रही। फलतः श्रमिकों का जीवन स्तर गिरता गया। जमे जमे आर्थिक स्थिति विगड़ती गई श्रमिकों के बीच पग चेतना की वृद्धि हुई और उन्होंने अनुभव किया कि उनके और निष्पातकों के हितों में अंतर है। उन्होंने यह भी मसूस किया कि वे बचत सामूहिक क्रिया द्वारा ही अपने उचित व्यय को प्राप्त कर सकते हैं। पग चेतना तथा मिलजुल कर या सम्मिलित कार्य करने की प्रवृत्ति ही युद्धोत्तर काल में श्रमिक सघों के प्रबल कार्यकारणों को उत्पन्न करती शक्तियाँ थीं।

दश के राजनतिक विकास में भी श्रमिक सघवाद की प्रगति को प्रोत्साहन मिला। इस काल में तीव्र राजनतिक क्रियाएँ घटित हुईं। युद्ध के बाद छोड़े गए कारखानों के आधारे और अन्य श्रमिकों ने श्रमिक सघ आन्दोलन को विषयस्त नतुव प्रदान किया। उग्र राजनतिक गतिविधियों ने श्रमिक सघों पर प्रबल प्रभाव छोड़ा। प्रारम्भिक वर्षों में गांधीजी के अग्रहयोग आन्दोलन तथा बीसवीं शताब्दी की अन्य राजनतिक घटनाओं ने श्रमिक सघवाद के विकास और देश में अपनी जड़ें मजबूत करने के लिए प्रोत्साहन दिया। इसी प्रकार युद्धोत्तर काल में राजनतिक और श्रम क्षेत्रों में व्यापक कार्यवाही हुई।

विभिन्न दलों द्वारा श्रमिक वर्ग पर अपना अधिनायक प्रभाव जमाने की आकांक्षा स्पष्ट थी। प्रत्येक राजनीति पार्टी श्रमिक आन्दोलन में अपनी पर जमा लेना चाहती थी। कांग्रेसिया का प्रमुख भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस पर साम्यवादिवा का अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस पर समाजवादिवा का हिन्दू मजदूर महा पर तथा उमूलनवादिवा का युनाइटेड ट्रेड यूनियन कांग्रेस पर था। जनमधी लीगा का अपना भारतीय मजदूर महा था। समाजवादी पार्टी न हीन ही म एक पृथक् राष्ट्रीय संगठन हिन्दू मजदूर पचायत की स्थापना की ह। इस प्रकार राजनितिक वायनताआ न तन सम्पन्न प्रत्येक इगने श्रमिक महा आकांक्षा व लिए नेता आसानी मे सुलभ हा गये।

श्रमिका को मिला अधिनियमनप्रता और सताय जान का नय कम हा जान म श्रमिक सघा का प्रोत्साहन मिला। विभिन्न अधिनियमो के पारित होने के कारण श्रमिक सघा को अखिल अधिकार और सुविधाण मिली। श्रमिका को सताना इतना सरल नही रहा। निर्धारित प्रणाली का उल्लंघन करके न तो नियोजन अपने कम चारियो को नौबरी मे हटा मरने हैं और न ही निलम्बित कर मरत हैं।

सरकार के रज ने भी श्रमिक वर्ग आन्दोलन की सहायता की। केन्द्रीय तथा राज्य सरकारा न श्रमिक आन्दोलन को दबाव की अपक्षा यह अनुभव किया है कि बदली हुई परिस्थितिया म श्रमिका को एक महत्त्वपूर्ण भूमिका अदा करनी है। पुरानी समाज व्यवस्था के स्थान पर एक समाजवादी समाज की स्थापना हांनी है। यह भी स्पष्ट अनुभव किया गया कि श्रमिका व प्रति समाज ने कुछ दायित्व हैं और बिना संगठित श्रमिका व देश की प्रगति सम्भव नहीं है।

तन्तुरूप यह निश्चय किया गया कि मयुक्त विचार विमश हा उचित मजदूरी निर्धारण और पजी पर उचित प्रत्यावतन के लिये समितिया नियुक्त की जाय तथा श्रमिको के गृह निर्माण को अधिक प्राथमिकता दी जाय।

स्वराज्य के बाद की अवधि म सरकार ने कई निदलीय समितियो की स्थापना और सम्मेलनो का आयोजन किया। इन समितियो और सम्मेलनो म अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का अनुमरण करत हुये, नियोजको और श्रमिका का समाज प्रतिनिधित्व दिया गया। उस काल के श्रम अधिनियम पारित करन म श्रमिक संगठनो से विधिक विचार विमश किया गया। सरकार की श्रम नीति म परिवतन श्रमिक सघा क लिये बहुत महत्त्वपूर्ण रहा। उनको एक नई प्रतिष्ठा मिला।

सरकार की औद्योगिक सम्बन्धो की नीति म पजाटृत श्रमिक सघो की संख्या बढी है। औद्योगिक विवादा का सुनभान के लिये विभिन्न अधिनियमो द्वारा विस्तृत तन की स्थापना की गइ। मयुक्त विचार विमश मध्यस्थता समाधान तथा विवाचन की व्यवस्था तन म निहित है। किन्तु अपजीटृत श्रमिक महा सरकार द्वारा स्थापित औद्योगिक सम्बन्धो के तन का लाभ नहीं उठा सकते। दूसरी ओर पजीटृत श्रमिक

मारगी २६

१९४५-१९४८ के बीच औद्योगिक विवाद

वर्ष	कायदा की संख्या	संविहित श्रमिका की संख्या	ज्याय गये काय दिवस
१९४५	८२०	७४७५३०	४०,५४,४९९
१९४६	१,२२८	१९६१८६८	१२७१७७६२
१९४७	१,८११	१८६०७८८	१६५६२६६६
१९४८	१,२५८	१०,१८,१२०	७८३७१७३
१९४९	८२०	६०५,६५७	६६००३९५
१९५०	८१४	७,१९,८८३	११,२८,०६,७०४
१९५१	१,०७१	६,९१,३२१	३८,१८,९२८
१९५२	९६३	८,०९,२४२	३३,३६,८६१
१९५३	७७२	४,६६,६०७	३३,८२,८०७
१९५४	८६०	४,७७,१०८	३३,७२,६३०

विवादा की संख्या १९४५ में १९०९ से बढ़कर १८८७ में १८११ हो गई। कायदा दिनों की हानि की संख्या नमूना १२, १८ और १६५, ६३ लाख थी। तत्पश्चात् कई कारणों से विवादों संविहित श्रमिकों और कायदा दिनों की हानि की संख्या में काफी होती गई। औद्योगिक सम्प्रदाय में सुधार का श्रेय सरकार के बढ़ी हुए दखल समझौते और पदाधिकार तथा श्रमिकों के नियंत्रणों के दृष्टिकोण में परिवर्तन जिसमें वे श्रमिकों की उचित मांगों को स्वीकार करने के लिये तैयार थे तथा श्रमिक संघ नेताओं के अधिक उत्तरदायित्वपूर्ण व्यवहार को था।

देश में औद्योगिक सम्प्रदाय की विगड़ती हुई दशा का परिशिष्ट के विवरण ५ में स्पष्ट किया गया है जिसमें प्रत्येक राज्य के औद्योगिक विवादों को दिखाया गया है। जहां तक औद्योगिक विवादों का प्रश्न है वस्त्र तथा परिश्रमी बंगाल प्रमुख राज्य हैं जहां आधे से अधिक क्षति हुई। मद्रास और उत्तरप्रदेश और अन्य महत्वपूर्ण राज्य में जहां औद्योगिक विवादों में काफी हानि हुई। उसमें अतिरिक्त औद्योगिक विवाद किन्हीं एक उद्योग या एक वर्ग के उद्योगों तक ही सीमित नहीं थे। उनका विस्तार काफी था और सभी उद्योग प्रभावित हुए। निम्न उद्योगों में सबसे अधिक हानि हुई उनमें रस्म उद्योग, तानिकरिया खान तथा साबुन और तम्बाकू वर्ग के उद्योग मुख्य थे। कामबंदी से सूती उद्योग में सूती वस्त्र तथा खनन वर्ग में कोयले की खानों को बहुत क्षति पहुँची।

जब भी श्रौचांगिक विद्याना का एक महत्त्वपूर्ण कारण मानूंगी ही धी यद्यपि सानुपातिक दृष्टि से मानूंगी उतनी महत्त्वपूर्ण नहीं रही जितनी पहले थी। १९८५ में मजदूरी का कारण सामकरी का प्रतिशत ८० का जमाना १९५३ में यह २७५ प्रतिशत ही रहा। व्यक्तिगत समस्याएँ जग यतीकरण, मिलम्बन, गवानियुक्ति, छठनी आदि श्रौचांगिक विद्याना का मुख्य कारण थी। १९५१, १९५२ १९५३ तथा १९५४ में मजदूरी की श्रमिता यद्यपि प्रथम श्रेणी महत्त्वपूर्ण थे। १९५८ में व्यक्तिगत प्रथम ३७ प्रतिशत सामकरी का नियम जिम्मेदार का जमाना १९८६ में यह बवल १७७ प्रतिशत ही था। श्रमिता और काम के घट नी सामकरी रूप से श्रौचांगिक श्रमिता का महत्त्वपूर्ण यान हा गया।

श्रमिता में हस्ताना की श्रमिता का एक सम्यक उदरण नहीं था। ४० में ५० प्रतिशत तक के विद्याना में हस्ताना श्रमिता रही और १० में १३ प्रतिशत मामला में सफलता श्रांगिक रही। बवल १८ में २० प्रतिशत विद्याना में ही श्रमिता की सफलता मिली।

त्रिवरण पत्र ८ में यह स्पष्ट है कि श्रमिता सध नेताओं द्वारा हस्ताना अनुसर-दाया ढंग में श्रांगिक की गई जिहान श्रमिता कायी की प्रतिक्रियाओं को श्रद्धी तरह नहीं समझा श्रमिता यों की वास्तविक शक्ति नहीं श्रमिता, और न ही ब सामाय सदस्या से मिलन बाल सहयोग का अनुमान लगा गये। प्राय एगी हस्ताना हस्ताना जितने कारण नगण्य थे। यह कहन की आवश्यकता नहीं कि श्रमिता हस्ताना का श्रमिता सधा ब साठन की चेतना और नतिरता पर बुरा प्रभाव पडता है।

श्रमिता न श्रमिता माया का मनवाने के नियम विभिन्न विधिया का प्रयोग किया। काफी सरया में हस्ताना हस्ताना जिनमें श्रमिता न नियोजका को जिना सूचना न्यिय काम बंद कर दिया। श्रमिता सामाय चरित प्रविधिया में कामरारा हस्ताना, बठ जाया हस्ताना बरन नीने ररा हस्ताना थी। जिनमें श्रमिता कस्ट्री या बवल जात थे किन्तु काम बरन से मना बर दते थे। इस तरह की क्रियाए काफी प्रभाव वाली सिद्ध हस्ताना कयाकि नियोजक बिना सधिया को बाहर निकाले हस्ताना तोडने वाना बर उपयोग नहीं बर गवत थे और गध सरवत के श्रमिता की नतिरता को वनाय रवन में सफलता प्राप्त बर सरते थे। ऐसी हस्ताना में घरना देने की भी आवश्यकता नहीं रही। किन्तु इस प्रकार का हस्ताना में श्रमिता अनुशासन के श्रमिता में सफलता प्राप्त नहीं की जा सकती है।

युद्धोत्तर वर्षों में श्रमिता न एक दूसरी प्रविधि 'धीरे काम बरो' की भी श्रमिताई। काम की गति जानबूभवर बम बर दी जाती थी और श्रमिता अपनी पूण क्षमता से काम नहीं बरते थे। प्रबंध का श्रमिता की माग स्वीकार करन को बाध्य करन के लिए ऐसी हस्ताना की जाती थी। चूंकि धीरे काम बरो' हस्ताना में उपादन ध्यय पर बुरा प्रभाव पडता था इसलिए नियोजका का या ता श्रमिता सध

की माँगें माननी पड़ती थी या तालाबंदी घोषित करनी पड़ती थी। १८५३ में बनपुर श्रमिक सङ्घ मुम्बई श्रमिका की धीरे-धीरे काम करा प्रदिभि ने ही प्रारम्भ हुआ। लेकिन ऐसी प्रविधियाँ श्रमिका के हित में नहीं हैं। क्योंकि जनता की महानुभूति मनाए जाने का नय रहना है। ऐसी विधियाँ समाज के सर्वोत्तम हित के विरुद्ध हैं अतएव इनका त्याग करना चाहिये। श्रमिका का अपनी कठिनाइयाँ दूर करने के लिए अथवा साधना को अपनाना चाहिये।

सकेत हटतालें भी सामान्य हो गयीं। प्रबंध के विशेष कारणों अथवा नीतियों के विरोध में श्रमिका की कठिनाइयाँ का सकेत हटतालें का माध्यम से व्यक्त किया जाता था। यह हटतालें श्रमिक वर्ग द्वारा अपनाई जाने वाली कार्यवाही का सकेत होती थी। अतएव सकेत हटतालें जनता की महानुभूति प्राप्त करने और समन्वित तंत्र का गतिशील करने के लिए उपयोग की जाती हैं। अतएव सकेत हटतालें अपने सीमित क्षेत्र में उपयोगी सिद्ध होती हैं।

श्रमिका की एकता और समन्वय का सिद्ध करने के लिए युद्धोत्तर काल में महानुभूति हटतालें की संख्या बढ़ी। यह राग्य का समन्वय नहीं मिला। क्योंकि इनमें काफी अनभेद बट जाती हैं। किन्तु जहाँ तक श्रमिका के समन्वय पर बल देने की बात है यह हटतालें करने वाले श्रमिका के मनाबन का ऊँचा उठाता है। यदि श्रमिका द्वारा केवल एक दूसरे के प्रति महानुभूति प्राप्त करने हेतु ही इनका सहारा लिया जाता है तो यह राग्य नहीं चाहिये। किन्तु यदि उनका काइ परा में उद्देश्य या सरकार पर राजनतिक प्रभाव डालना है तो यह प्रात्याहित भी नहीं करना चाहिये। परंतु दाना के बीच विभेद करना बहुत कठिन है। सरकार अपनी उलभना के आधार पर महानुभूति और समन्वय की ऐसी सभी अनिव्यक्ति प्रयोजनायें समाप्त करने के लिये प्रेरित हो सकती है। इसलिए जबतक ऐसी हटतालें को आरतिजनक मानने का प्रचुर प्रमाण न हो यह वदशन करना चाहिये।

अभावका श्रमिका द्वारा हिमा अपनाने की प्रवृत्ति इन वर्षों में प्रबल हो गई। बहुत से महत्वपूर्ण विवादों में श्रमिकों पर आरोप लगाया गया है कि उनका व्यवहार इतना उत्तेजनात्मक हिंसात्मक तथा निरकुश रहा कि नियोजकों को तालाबन्दी के लिये विवश होना पड़ा। १८५८ में सुरक्षा इस्पिटल पर प्रहार करने के आरोप में जब एम्सले मिल नागपुर में एक बुनकर को निलंबित किया गया हुआ था। पश्चिमी बंगाल की बड़ी बूट मिला में ने तीन में तालाबन्दी घोषित की गई क्योंकि मिला की सम्पत्ति का हिंसात्मक कारणों में हानि पहुँचाने का अभिप्राय था। उसी वर्ष विजयपुर में मिल की चिननाला बूट मिल में पकटी के अहान के अन्दर दगा हो गया। टाट बुनकरों के प्रबंध के प्रति हिंसात्मक दृष्टिकोण में फरवरी १८५६ में गंगा मैयुफैक्टिंग कंपनी में तालाबन्दी की गई। फाट ग्लाम्बर बूट मिल हावडा में जब होली के त्यौहार पर छुट्टी की माँग करने समय श्रमिका का

व्यवहार निरकुण और हिसात्मक हो गया ता शांति बनाये रखने के लिये गोपी चतानी पड़ी। कानून टूट मित्र, दिल्लीपुर व अन्य पर श्रमिका द्वारा प्रहार करने से दिगम्बर १९१० में कानून बना करनी पड़ा। बाजे पत्रिका, मानीपत्र व प्रवचन से जुनर १९११ में प्रवाद हो जान पर श्रमिका न हिंसा का आशय लिया। और कानून मित्र व पुत्र श्रमिका ती कानून हिंसात्मक वाक्याहिया से दिसम्बर १९११ में मित्र का विचार हार कर बना करवा गया। १९१३ में बापुर श्रमिक मध्य में श्रिका का महाराज का व वारण गापी चतानी पड़ी। ऐसे और बहुत से हिसात्मक घटनाया व उदाहरण है जो कानून की रक्षा और शांति बनाये रखने के लिये पुत्रिका का जानी जाना पड़ा और काफी कष्टों से श्रमिक मध्य कानून का निरपहार किया गया। यह कहना पड़ता है कि श्रिका सामान्य में पुत्रिका का जानी चतानी आशयका या उचित था और कितने मामलों में मध्य कानून का सजता था तथा जानिपूर्ण दण्ड से समझाना हो सकता था। हिंसा, जाना चलाना तथा निरपहारी न ता सरकार और न श्रमिक मध्य कानून की नीति का उदाहरण है। काफी दाना हैं एक स्थिति का ठीक दण्ड में नियंत्रित न कर पान के लिये और दूसरा अनुत्तरदायी नीतिया समुदाय पर प्रभाव का उचित आचरण तथा अनुशासन बनाये रखने की अक्षमता के लिये हमें तर्क व वाक्य श्रमिक मध्य के विचार और श्रमिका व हिंसा के अनुकूल नहीं होते।

बढ़ता हुआ औद्योगिक अज्ञानि में उत्पादन में कमी हो गई। औद्योगिक स्थिति की विगडती हुई श्रमा में सरकार अत्यधिक चिन्तित थी। समय की मांग से उत्पादन में निरन्तर वृद्धि हुई। सरकार ने अनुचित विधा कि उत्पादन में वृद्धि श्रमिका व पूरा सहयोग के सभव नहीं है। सामाजिक जाय तथा समाज में समानता के उद्देश्य की पूर्ति भी सरकार जानता था। अतः हमें श्रिका में सरकार ने सम्मिलित करके उठाया। दिसम्बर १९१७ में एक औद्योगिक शान्ति सभा (Industries Truce Conference) का आयोजन किया गया जिसमें विभिन्न सरकारों श्रमिका तथा नियोजका के प्रतिनिधिया न भाग लिया। सभा ने निम्नलिखित प्रस्ताव पास किया —

‘इस सभा की यह धारणा है कि औद्योगिक उत्पादन का दण्ड की आविर्क व्यवस्था के लिये अनिमत्त्वपूर्ण है श्रम और प्रवचन के बीच पूरा सहयोग तथा भारतीय सम्प्रदाय की स्थापना के श्रिका प्राप्त नहीं किया जा सकता। नियोजका का उद्योग में श्रम की उचित श्रमिका की मायता की चाहिये और श्रमिका के लिये उचित मादूरों तथा वाक्य की अक्षमताया की आवश्यकता समझनी चाहिये, श्रमिका का प्रपती और से राष्ट्रीय श्रमा में वृद्धि के हेतु अपने दायित्वा का समान रूप से महत्व देना चाहिये क्योंकि इसके बिना जीवन-स्तर स्थापन रूप से उठना नहीं उठाया जा सकता है। नियोजका और श्रमिका का यह ध्येय होना चाहिये कि सभी

सामान्य समस्याओं का हल तथा सभी विवादों के निराकरण का निश्चय बिना उत्पादन में बाधा या घीमा किये ही पारम्परिक विचार विमर्श द्वारा किया जायेगा। पूँजी और श्रम के पारिश्रमिक की पद्धति इस प्रकार में प्रकल्पित करनी चाहिये कि गृह उपभोक्ताओं और प्राथमिक उत्पादकों के हित में करा या श्रम उपायों द्वारा अत्यधिक लाभ पर नियंत्रण रखा जाय। वही दाना उपज प्रयत्नों के फल को श्रमिकों को उचित मजदूरी के भुगतान उद्योग में लगाई गई पूँजी के उचित प्रतिफलानुसार के विस्तार और उसकी व्यवस्था का बनाय रखने के लिए उचित बाप की व्यवस्था के बाद प्राप्त होना चाहिये।

इन उद्देश्यों की पूर्ति के लिए सभा ने निम्नलिखित मुद्दों पर ध्यान दिया—(अ) शांतिपूर्ण ढंग से औद्योगिक विवादों का सुन्धान के लिए प्राविधिक और अन्य तंत्रों का पूरा उपयोग करना चाहिये। तथा यह ही है इसकी तुरन्त स्थापना की जानी चाहिये। (ब) उचित मजदूरी और श्रम की स्थितियाँ तथा पूँजी पर उचित प्रतिफलानुसार के अध्येयन तथा निर्धारण और औद्योगिक उत्पादन से सम्बन्धित सभी मामलों में श्रम के सहयोग की विधियाँ के लिए केन्द्रीय क्षेत्रीय और कायशील तंत्र की, जहाँ केन्द्रीय क्षेत्रीय तथा यूनिट समितियों की स्थापना की जाय। (स) दिन प्रतिदिन के झगड़ों का सुन्धान के लिए प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान में कार्य समितियाँ बनाई जाय जिनमें श्रमिकों द्वारा निर्वाचित सदस्य तथा प्रबंध के प्रतिनिधि रहें। (द) श्रमिकों के जीवन-स्तर को उठाने के लिए पहल कदम के रूप में औद्योगिक श्रमिकों के लिए गृह निर्माण को समस्या पर तुरन्त ध्यान दिया जाय। गृह निर्माण पर व्यय उचित अनुपात में सरकार नियोजकों और श्रमिकों के बीच बाँट दिया जाय तथा श्रमिक अपना हिस्सा उचित किराये के रूप में दें।

इस काल में इन उद्देश्यों ने सरकार की नीति को प्रभावित किया है। नीति सम्बन्धित मामलों से श्रमिक अधिनाधिक सम्बद्ध रहे हैं तथा उनका सहयोग आवश्यक समझा गया है। श्रमिकों और नियोजकों के बीच द्विदलीय समझौते के लिए कार्य समितियाँ, उत्पादन समितियाँ समुक्त समितियाँ जमीन सत्याग्रहों के माध्यम से व्यवस्था की गई है। राष्ट्रीय और राज्य स्तर पर निदेशीय समितियों की स्थापना की गई है जो श्रम समस्याओं पर विचार और बात-विवाद करता है। राष्ट्रीय स्तर के निदेशीय तंत्र में भारतीय श्रम सम्मेलन स्थायी श्रम समिति औद्योगिक समितियाँ और अन्य सस्थाएँ नए उद्योगों की केन्द्रीय मलाहकार परिषद् केन्द्रीय यूनितम मजदूरी मलाहकार मंडल, केन्द्रीय सहायोजन मलाहकार समिति कमचारियों की भविष्य निर्धि योजना को प्रशासित करने के लिए केन्द्रीय गारान्टी मंडल गादी श्रमिक मंडल तथा कायना और अन्नक खान श्रमिक हितकारी कोष के लिए मलाहकार समिति सम्मिलित है। अधिकांश राज्य सरकारों ने भी त्रिदलीय सत्याग्रहों की स्थापना की है—यथा राज्य श्रमिक विदलाय सम्मेलन कानपुर श्रमिक विदेशीय

क बाद हड़ताल सन्निहित श्रमिका और बरबाद हुए काफ़ी दिनों की सरका म कमी इस वाद का प्रमाण है कि पचनिकाय का मफनना प्राप्त हुए है।

विन्तु अनिवाय विवाचन की सफनना निरा बरगन नही रही है। भारत म श्रमिक सधवाद की प्रोत्सा म इमने वाचा पहुँची है। विगनितम म श्रमिक सधो का केवल 'हड़ताल गमिनिया की रत्ता दी थी। उह अय पचनिकाय ममिनिया कटा जा सकता है। श्रमिक सधा क स्वम्य विगाम म पचनिकाय न सहयोग नही मिला। बहुत से श्रमिक सधा की स्थिति बहुत मजबूत रही थी और जब पचनिकाय द्वारा उह लाभ नही मित ता क निप्पिनर हा गय। बहुत से श्रमिक सध अग्न इस लिए कायशील हैं क्वाकि उह पचनिकाय अल्पव्यय म आमानी म सुनम हैं। मूल भूत कमजारिया अथ भी नागनाय श्रमिक सधा म विद्यमान हैं। पचनिकाय की जरा पी शिथिलता या उह समाप्त करन पर बहुत म श्रमिक सध आकम्भित विचम म पीडित हा सकत है। श्रमिक सधा का कमजारा उह शक्तिशाली स्थिति स विचार विमश करन और सामूहिक समभौत का स्वीकार करवान के लिय अतमय बनाती है। अनिवाय पचनिकाय पर पूरा आम्वा कुतुरमुत्ते की तरह श्रमिक सधा के विकास का प्ररिन करती है और तम प्रकार श्रमिक सधवाद का कमजार बनानी है। यह उन्नेवनीय ह कि अधिवाश मामला म श्रमिका द्वारा ही पचनिकाय की माग की गई और उसे अनिच्छुक नियोजका पर लादा गया। यह भी बहुत स्पष्ट है कि अनिवाय पचनिकाय स श्रमिक सध अधिअ अनुतरदायी हा गय है। श्रमिक नेताआ द्वारा अनिशयात्तिपूरा दाव किय जान हैं। अनिवाय पचनिकाय से सबसे पहनी बात यह हुड कि पारस्परिक विश्वास और आदर समाप्त हा गया। यदि दाना दला न एक दूसर क दृष्टिकोण के प्रति जरा भी सम्मान दिखाया होना तो पचनिकाय के लिय इतने सदभों की आवश्यकता नही होती। आज तन भी दोनो और समभौतान न करने का दृष्टिकोण बना हुआ है। प्राय वे औचरिक रूप से विचार विमश भी नही करते। सदस्थो के सतोप के लिये श्रमिक सधा के नता अनिवाय सराचन या पचनिकाय के समक्ष असम्भव मागा की प्रस्तुत करन हैं। विवाचका द्वारा विभिन्न मतो तथा परस्पर विरोधी निणया से महत्वपूरा मामला म और भी सभ्रम की स्थिति उत्पन हो गई है। अनिवाय पचनिकाय की सबसे बडी कमी यह है कि इसने श्रमिक सध नताआ का अपन उत्तरदायित्व के प्रति कम सचेत बना दिया ह। श्री के० सी० सेन अध्यक्ष बम्बई औद्योगिक आयालय ने टिप्पणी की है कि 'इममे सदह नही कि अनिवाय अधिनिकाय न इस दश म वादशीलता की बढावा दिया है ह तथा किसी सीमा तक श्रमिक सधा म उत्तरदायित्व की भावना का कम किया है।

केन्द्रीय सरकार के भूतपूर्व श्रममन्त्री श्री गिरि ने अनिवाय पचनिकाय की श्रमिक सधा का प्रथम श्रेणी का मन्त्र माना है। इमके स्थान पर क एक ऐनी

पदवि स्थापित करना चाहते थे जिससे अन्ततः औद्योगिक विराट् का हूट करके व नये मामूली मोटारगाडो तः अधिः न अधिः प्रयोग किया जाय । प्रारम्भ करके नये मोटार अमावृत्ति उपयोगी गन्नाया म मामूली मोटारगाडो न नये पूरण अधिःकार लिये जाने की याचना प्रस्तावित था । किन्तु सरकार का भूत ताति का उत्तरन म आ गिरी अगस्त २० । ७ तारखे १९२८ का आयातित भारतीय श्रम सम्मेलन म आहान करके कि अधिः कियाया या गन्नाया करन की या सरकारी भूत नीति म उमम परिश्रम करन व नये दण म परिस्थितियों अनुकूल रही हैं ।

दुसरे अर्थ अधिः निर्माण व वाट भा मी न्य निरूपण पर पहुँचा है कि अनियाय पानिगय श्रम प्रत्येक सम्बन्धन व निग तुष्ट समय तः और तः तः आन्विय यद्यपि दूम गन्ना या गन्नाया श्रमिक तक आन्दोलन व अन्ततः निमाण म रति रगत है यः परमतःय हाना सहिय कि औद्योगिक विराट् का मुक्तभाने म पारम्परिक वाता तथा मुक्तभान की नीति का यथा-सम्भन महयाग द ।

योजना काल में श्रमिक आन्दोलन (१९५१-१९६१)

इस काल में श्रमिक सघों की प्रगति निम्नलिखित सारणी से समझी जा सकती है ।

सारणी १७

पंजीकृत श्रमिक सघों की संख्या तथा विवरण भ्रजन यात्रा सघों की संख्या

वर्ष	पंजीकृत श्रमिक सघों की संख्या		विवरण भेजने वाले सघों की संख्या		भ्रजन यात्रा सघों की संख्या	
	पुरुष	महिलाएँ	पुरुष	महिलाएँ	प्रति गण	कुल संख्या
१९४७-४८	२७६६	१५२०	१५६०६३०	१०२२६६	१०२६	६२
१९४८-४९	३१५०	१८४८	११६३५५	१६६०१०७	१०६१	६१

टिप्पणी (१) १८८७-८८ व १९१०-११ तक क औद्योगिक मूची व तथा मूचा मे वृद्धि का म सम्प्रति है जबकि १८११-१२ मे वाद क आकडे जम्मु और लद्दाख का जो सम्प्रति भारतीय मध मे सम्प्रति है ।

(२) कुठ नामक मे मन्था का धौनिक वर्णन मे उपर्युक्त नही मे और इन्डिया काल मे ४ और ५ मे मन्थि म आन्ध्र का मया काल मे म प्राय नही मिलता मन्थान का आडक ।

(अ) अनुमानित

इन अवधि मे धार्मिक मया की मन्था मे काफी वृद्धि हु । १८११-१२ मे पनीहुत धार्मिक मया की मन्था ४ २० थी म १९१८-१९ मे १०२२८ की मया पर पहुच गे । इस प्रकार लाना मया मे गुना वृद्धि म ह । इस बीच मन्थना केवल १८ % बने । यह छोट आकार क मया की बढती हु प्रवृत्ति की आर स्पष्ट गनेन करती ह म पूर्वकाल मे भी लित थी । औद्योगिक मन्थना क आकडे जा प्रकाशित मिय नान है कुठ मन्थना है । औद्योगिक मन्थना क आकडा मे तुलनात्मक अध्ययन मे हम इस निष्प पर पहुच सकत है कि छोट मया क मन्थन की प्रवृत्ति सम्भवत मनाज हा म क्यकि १८१७-१८ क बाद औद्योगिक मन्थना क आकडा मे वृद्धि हान मी मे जबकि मे बढकर १४७ हो गय और १८१८ १९ मे ८०४ । विवरण केवल वान मया की मन्था मे परिवर्तन मे भी यह सम्भव है ।

मन्थ मया की मन्थन मन्थना इन काल मे ६४४ मे म १८१७-१८ मे भी घटकर १९१७-१८ मे ५२८ म ग । यह प्रवृत्ति पूर्वकाल मे भी विद्यमान थी । एक मया आपदाकेल पिरान यह भी म म कि कर्त्रीय धार्मिक मया की औद्योगिक मन्थना मे निरन्तर हान हाना रहा जबकि १८११-१२ क पूर्व काल मे उन मया की औद्योगिक मन्थना बढोत्तरा पर थी हान क वर्षों मे काफी कम हा म । यदि हम इन काल मे विवरण मन्थन वान मया की दारम्भिक विवरण का तुलनात्मक अध्ययन करें ता हम उन्ही निष्प पर पहुचत है । १८११-१२ मे ३४% मया की मन्थना १०० से कम थी । यह मन्थन १८१७-१८ मे बढकर ४२ ६८ और १८१८-१९ मे ४२ ६० हो गई । इन मया की मन्थना कुल मन्थना का लाना मे प्रतिशत रही है ।

तथापि यह अन्ती वान ह कि एने मया की मन्था मिनकी मन्थना २००० मे अधिक हा १९११-१२ मे ५ मे बढकर १८१७-१८ मे ७७ और १८१८-१९ मे ८७ हा गे । उन्ही मया जबकि १८११-१२ मे एना काल मया नही था मिनकी मन्थना २०००० मे अधिक हो १८१७-१८ मे एना मया की मन्था १६ और १९१८-१९ मे २० थी ।

हमार दान मे प्रचलित औद्योगिक मन्थना एनी नही रही जो इस प्रवृत्ति का प्रतिहार कर सके । हिन्दू मन्दिर मना मे उन्ने वार्षिक धर्मदान मे नहामधि

रा दीक्षा करती पटी थी कि 'हमन दस वष पूव यह धारणा की थी कि "नया कर्त्रीय मण्डल न बचत प्रतियोगिता धर्मिक मषा का मगापन कर रगा अन्ति छोट और विगदर धर्मिक मषा का निष्साहित करगा मगर प्राचोतिन वृहत् मषा का प्रासाहित करगा जा नय तापों और दक्षितता न अनुभूत खाना पर अयता अधि कार रत पायेंगे । हम स्पष्ट रूप से यह स्वीकार करता चाहिये कि हम दिशा न हमार प्रयत्न विरुध प्रभाष्यतागी नही है । मण्डल ही नही हम छोट और विगदर मषा का निष्साहित करन न मफत नही हूण ह बल्कि स्वयं उनवे विगदर हो गय ह । यह स्पष्ट रूप से अनुभव नही किया जा रगा कि छोटे आकार के मष धर्मिक वग के विध अग्रिक हिनकारी नही हो सक्त । यह गारलीय नही ह कि कुछ गुमगठिन मषा का छोटकर वक्त म सघा के पाम विवाहका अयवा धर्मिक याषाति नरणा के सम्मुख प्रस्तुत करन क विध मत्त्वपूर्ण ममविध विवर्गा अन्ति तयार करन क लिये काट प्रयत्न हो । एमे भी मष है ता प्रावश्यक काप क अभाव म अपन काय-वतापा क शिया चयन के विध आवश्यक धर्मिक साहित्य भी नही जुटा पाते । २

हिन्दू मजदूर सभा क एक वाचित अतिमगत म जानत हूण श्री अगौर महता न रहा 'बना धर्मिक मष आन्दोलन क आकार शक्ति और प्रभाव म हम उगी प्रकार का विकास शिया दना ह जा उदागपतिया न उठनी हू शक्ति का प्रतिकार कर मन । क्या समय और वस्तुनी हूद परिस्थितिया के अनुकूल धर्मिक सघवा क शिविया और प्रशिविया न सुचार और विनाम न है ? धर्मिक सघ आन्दोलन म हम म प्रकार की प्रगति नही पाते । परिणामस्वरूप एक गम्भीर अमतुन अवस्थित हो गया ह । सरकार पर पूजीपतिया का प्रभाव बढ गया है मन्ति धर्मिक मषा का रही । ३

इस दुभाग्यपूर्ण प्रवृत्ति क कारण क्या है ? इस काल म धर्मिक अतिनियम म जा उदार आया बही इस स्थिति क विध अज्ञत उत्तरदायी ह । धर्म समस्याका क विभिन्न पक्षा पर अधिन न अधिन प्रगामी अतिनियम शक्ति विध गय । लेकिन इनी क साथ साथ एक स्वातन्त्रित्त दग का उज्य हुआ जो धर्मिक वग का गुमराह कर रहा ह मगर ता धर्मिक वग म जातीयता के विकास क लिय उत्तरदायी ह । कुछ सघा न गनन कादालवा का सोलिसिटर की मर्या म बदल दिया है । ४ धर्मिक

१ हिन्दू मजदूर सभा ७वां अधिवेशन पृ ४५

२ इण्डियन ट ड यूनिटन कापस, ६वां अधिवेशन, पृ० १११

३ हिन्दू मजदूर सभा, ६वां अधिवेशन, पृ० ३२

४ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनिटन काप्रेस का अधिवेशन (सम्पित रिपोट) पृ० १६

सभा व उचित विराम में इन विधानों का बहुत बुरा प्रभाव पड़ा है। तूट-आकार वाले सभा या सङ्गठन का आणविक उद्योग की व्यवस्था कर मजदूर हैं और श्रमिकों की कठिनाइयों का निराकरण कर पड़ने हैं निर्गन्तु किया गया है। जदवन श्रमिक सभा का आणविक उद्योग की प्रति हेतु बाहरी उद्योगों पर निर्भरता कम करके प्रयत्न नहीं किया जान सततक यह प्रवृत्ति चलती रहनी।

हिंद मजदूर सभा ने भी इसी प्रकार के विचार व्यक्त किए हैं कुछ भी हा यह अनुभव किया जाना चाहिए कि आयाजितरण द्वारा मजदूरों के विचारों के वर्तमान स्वरूप में और औद्योगिक विधानों पर प्रादक्षिण स्तर पर सम्पूर्ण उद्योग के लिए विचार विमर्श हेतु नियोजन के मजदूरों परम्परागत अभाव में यह आणविक होगा कि एक इवार्ड के आचार पर ही सामूहिक आणविकी का प्राथम्य दिया जाय। परन्तु यह प्रवृत्ति रहनी श्रमिकों के छोटे छोटे सङ्गठन स्थापित हान रहना और बृहत् औद्योगिक सभा या सघानों के लिए की प्रक्रिया भीमी होगी।^१

यह भी सुझाया जा सकता है कि श्रमिक सघनाद में उन प्रदेशों और क्षेत्रों में भी फलना जा रहा है जहाँ इसका नाम भी नहीं था। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस तथा अन्य केन्द्रीय श्रमिक सघ कृषि और अन्य अमगठित क्षेत्रों में सङ्गठन करने के लिए प्रयत्नशील हैं। स्पष्टतः प्रारम्भ में इन नये क्षेत्रों में छोटे छोटे श्रमिक सघ होंगे। इन तथ्यों के बावजूद कि देश में श्रमिक सघवाद व्याप्त हो रहा है और इसकी परिधि में अधिक विस्तार से तथा काफी संख्या में श्रमिक सघ आ रहे हैं सङ्गठन की इस प्रक्रिया में न तो अमगठितों का सहायता देना सम्भव हुआ और न सङ्गठन समक आन्दोलन के लिए मुख्य उद्योगों को ही चुनने की स्थिति आई।^२ यह कथन सही स्थिति पर प्रकाश डालना है।

राजनितिक आचार पर श्रमिक सघ आन्दोलन में प्रतिस्पर्धा के कारण अधिक वांछित सघों का आकार छोटा है। सुसङ्गठित उद्योगों में प्रत्येक केन्द्रीय श्रमिक सघ सङ्गठन अपना प्रभुत्व जमाना चाहता है। इससे उन्हें श्रमिक शक्ति प्रचार तथा राजनितिक महत्व मिलता है। इन सघों में असङ्गठित उद्योगों का न अपना रखना का अधिमान कर लिया है क्योंकि वहाँ कठिन और सद्भावनी प्रकृति की आवश्यकता है तथा उचित दायभाग और नररूप उद्योग के बाद ही उनसे फल निकल सकता है। यह भी समान रूप से सही है कि केवल केन्द्रीय श्रमिक सघों की प्रतिस्पर्धा के कारण ही सुसङ्गठित उद्योगों का एक बहुत बड़ा भाग श्रमिक सघवाद के प्रभाव क्षेत्र में बाहर नहीं रह सका। कुछ सघों ने विशेषकर जो राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस से सम्बन्धित है इन प्रतिस्पर्धा के कारण ही अपनी स्वतंत्रता का प्रतिधारण किया। फिर भी

१ हिंद मजदूर सभा ७वां अधिवेशन, पृ० १८

२ हिंद मजदूर सभा ७वां अधिवेशन, पृ० १६

यह सुभाव नहीं दिया जा रहा है कि श्रमिक सघ आन्दोलन विभाजित ही रहे चायया श्रमिक सघ की स्वतंत्रता सुरक्षित नहीं की जा सकती।

प्रतिगामी आरंभ प्रथम श्रमिक सघ का अभाव में सम्पूर्ण आन्दोलन का ही हानि पहुँचती है। काफी मात्रा में श्रमिक सघ का भाग्यवान् समितियों की परम्परा का निर्वाह कर रहा है। आन्दोलन को दृष्टिगत किया जा रहा है। आन्दोलन का प्रश्न उठाया जाना पर गह्रुत हा उत्तम है। आन्दोलन तनाव का एसे मौका पर मन्थना की मन्थना उभर जाना है जो आर श्रमिक जीत पाना ही परिस्थितियों के सन्घट जाती है। राष्ट्रीय मजदूर कायम का प्रतिगामी भाग रहा गया है कि "दुर्भाग्यवश श्रमिकों की मात्रा में पुगनी प्रमाणा का ही पानन किया जा रहा है और नम्रुव द्वारा विभिन्न स्तर पर सघ का मुम्भटिन और आत्मनिभर बनान का त्रिय श्रमिक प्रयत्न नया त्रिय जात है। ३

जमावि त्रियगा पत्र २ म स्पष्ट है त्रियगा सभी राज्या में श्रमिक सघ बाट पयाप्त प्रगति का है। यद्यपि सभी राज्या में प्रगति दुर है लत्रिय सत्रमे अधिस प्रगति केरत राज्म म दुर रहा १९४१-४२ और १९४७-४८ के बीच मन्थ्य सन्घा म गाढे छ गुना वृद्धि कर है। ममूर म त्रियगा ५ गुनी, आसाम म टाट गुनी तथा पश्चिमी बंगाल म गवा २० गुनी मन्थ्य सन्घा उनी है। लगभग सभी राज्या में मन्थ्यता की तुलना में श्रमिक सघ की मन्थना काफी त्रयी स बढ़ी है और पत्रन औरत मन्थ्यता कम पानी गा है। केरत राज्म म त्रियगा सघों की मन्थना लगभग मदा आठ गुनी बढ़ी मन्थ्यता म केरत गाढे छ गुनी वृद्धि ही कर है। ममूर का आरंभ क्रम म गाढे छ गुना और पत्र गुना है।

पश्चिमा बंगाल मन्थ्य त्रियगा मद्राम आसाम और उत्तरप्रदेश प्रमुख राज्म न त्रियगा मन्थ्य सन्घा २००० ६०६ की जत्रवि १९४८-४९ म विधरण भेजान बात पनीवृत्त श्रमिक सघ की तुल मन्थ्यता ३६८ १८८ की जत्रवि पश्चिमी बंगाल के त्रियगा नया त्रियगा श्रमिक सघ की मन्थ्यता ७२९ ०७७ की, राजस्थान म मन्थ्यता केवल २८२८१ की था (१९४७-४८), मध्यप्रदेश और पूर्वी पत्राव की मन्थ्य सन्घा लगभग ५० ००० की।

य व्दापत्र क्षेत्रीय भिन्नताओं त्रियगा क्षेत्रों में आर्थिक विनाम और औद्योगीकरण का भिन्नताओं की स्पष्ट करनी हैं। पत्रवर्षीय योजनाओं न त्रियगा भिन्नताओं को सुस्पष्ट किया है। त्रियगा क्षेत्रों में श्रमिक सघ परम्पराओं का त्रियगा उचित वातावरण का अभाव तथा पत्रा सन्घा में श्रमिक त्रियगा की कमा के अत्रिय कारण है। यह भी सही है कि श्रमिक सघ त्रियगा न एसे क्षेत्रों की आर ध्यान नहीं दिया क्याकि पिछड़ी हुई

१ हिन्द मजदूर सभा, ७वा अधिवेशन, पृ० २८

२ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन काँग्रेस ६वाँ सत्र, पृ० १५६

आर्थिक व्यवस्था और श्रमिक जनता के विपरीत होने के कारण संगठन कायम रहित होता है।

ऐसी प्रकार पजीकृत श्रमिक सघों के विवरण में जो आलेख सघों तथा उनकी मददगार संस्थाओं में प्रायः सभी उद्योगों में चट्टी की प्राप्ति हुई है। यह वृद्धि मुख्य रूप से विद्युत् गम जल तथा सफाई भवन निर्माण धातुरहित खनिज पदार्थों का घरेलू तम्बाकू तथा रोपण (Plantation) वर्गों में प्रचलित हुई है। कम उद्योग जून मातायात सग्रह तथा संचार वर्गों के अंतर्गत पजीकृत श्रमिक सघों की मददगार संस्थाओं में भी हुई है। इन दोनों ही वर्गों में यद्यपि विवरण में जो आलेख श्रमिक सघों की संख्या में वृद्धि हुई है फिर भी मददगार संस्थाओं में भी वृद्धि हुई है। सघों की औसत मददगार संस्थाओं तथा डाक और तार श्रमिकों के छोड़कर श्रमिक कुल के सघों में निरन्तर कम रही है। श्रमिक उद्योगों में श्रमिक सघों की औसत मददगार संस्थाओं में १९५८-५९ के बीच कुछ वृद्धि हुई है क्योंकि १९५७-५८ में औसत मददगार संस्थाओं की जो १९५८-५९ में ६६०० हो गई। इसी कारण यह था कि राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के आसपास में सभी श्रमिक सघों का मजदूर आसपास कायम मजदूर सघों में हो गया था और अनुसूचित वर्गों में पश्चिम में जंगल में लगा हुआ।

श्रमिक सघों में महिला संस्थाओं की संख्या भी बढ़ी जो १९५०-५१ में १७५६ ६७१ थी और १९५८-५९ में २६४७ १४८ हो गई। उनकी सापेक्षिक शक्ति इस बीच ६१ प्रतिशत में ११ प्रतिशत हो गई।

इस काल में अन्तरराष्ट्रीय श्रमिक सघों का संगठन में भी अत्यधिक महत्त्व दिया गया। अन्तरराष्ट्रीय मजदूर व्यवसाय सघ प्रमोशन (ICFTU) तथा अन्य विभिन्न अन्तरराष्ट्रीय सघ संस्थाओं का भारतीय आन्दोलन के साथ निकट सम्बन्ध बनाया रही तथा उहाँनें श्रम और मुद्रा दानों में सहायता प्रदान की। भारतीय श्रमिक सघों के प्रतिनिधियों ने नई दिल्ली तथा मध्यम के लिए विदेशों की यात्राएँ की।

भारत सरकार द्वारा केन्द्रीय श्रमिक सघों का संगठन की मददगार संस्थाओं के मजदूरों की पद्धति लागू करना इस काल का एक उल्लेखनीय विकास रहा। मजदूरों को आकड़ों और बताया गया जावड़ा में काफी प्रचलित रहता है। इस अन्तर्गत के काम करने हैं और मजदूरों की भी आवाजों की आसपास की है। किन्तु यह अस्वीकार नहीं किया जा सकता है इस उपायों की आवश्यकता है तथा उनसे लाभ होगा। इनके द्वारा सघों को विविध आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए बाध्य किया जा सकेगा। मजदूरों का वस्तुतः बटन की लाभप्रद सिद्ध हुआ है क्योंकि इनके द्वारा श्रमिक सघों और उनके केन्द्रीय संगठनों का यह दायित्व का अवसर मिलता है कि सघों निश्चित अनुक्रम स्तर का प्रचलन कर रहे हैं। इनमें सघों के नेता तथा श्रमिक वर्ग मंचेन रहें तथा श्रमिक सघों के कामकाजों का दिन प्रतिदिन के श्रमिक सघों के कार्यों को सफलतापूर्वक करना का प्रशिक्षण मिलता रहेगा।

श्रमिक शक्ति की समस्या और उनकी सम्पत्ति में वृद्धि श्रमिकों की समस्या में वृद्धि का एक कारण है। विभिन्न उद्योगों में श्रमिकों की समस्या में वृद्धि का अनुमान निम्नलिखित माध्यमों से लगाया जा सकता है। १९११ की तुलना में, राष्ट्रीय उद्योगों के श्रमिकों की शक्ति में वृद्धि हुई है। श्रमिकों की उद्योग शक्ति में वृद्धि का कारण है। भारतीय वृद्धि के लिए प्रोत्साहित उद्योगों में राज्य द्वारा यथासंभव कदम उठाए जा सकेंगे कि श्रमिकों के शक्ति में वृद्धि होगी है।

सारणी २८

जुन हुये उद्योगा म ब्यवसाय सभ सदस्यता

योजना काल मे श्रमिक आन्दोलन

५५

उद्योग	१९५१-५२			१९५७-५८			१९५८-५९		
	सभ	सदस्यता	माध्य	सभ	सदस्यता	माध्य	सभ	सदस्यता	माध्य
दृषि तथा तरसर्वापत	६०	११८,५०६	१९७५	२०५	२,९०,६८३	१,५१८	१२१	६,४७,४४०	३,६९८
रोपण	३६	११३,६३४	३३३०	१२८	२,६६,९०४	२,०५४	५९	३,९१,१६६	६,६३०
गान तथा उरखन	८१	१३२,६९१	१६३८	१६१	२,३०,३९२	१,६३४	१२३	२,६९,८७५	२,१९४
चोखला	५७	९०,०४६	१५८०	७०	१,६३,९०५	२,३१४	६२	१,९३,९२५	३,१२८
उत्पादन	९२४	७,१२,६४३	७७१	२,४०३	१२,५७,८७१	५२४	२,१०१	२,०२,८३७	५,७३
खाद्य पेय	२५१	१,२२,९७९	६९०	६०८	२,८३,६२७	६६६	५४२	२,३५,५१७	६३५
वस्त्र उद्योग	२१८	३,१७,६३१	१,४५७	४८५	५,१४,०८६	१,०६०	३९६	५,२०,३३३	१,३१६
कपडे जूते आदि	१७	१५,७७५	९२८	३३	१२,८८१	३९०	६०	१५,३७०	३८४
बागज	१३	७,१४४	५५०	३६	१६,०४०	४४६	३१	१५,३१९	४९४
मुद्रण प्रकाशन	७५	२९,७९२	३९७	१९४	४३,२१७	२२३	१७८	४२,१३७	२३७
कपडा तथा चमडे की वस्तुए	१३	४,४००	३३८	३१	७,५८४	२४५	३१	१५,०४८	४८५
खबर	८	४,७७६	५९७	३५	१२,०२७	३४४	२२	४,१४६	१८८
रसायन	७२	३०,५३५	४२४	१६३	५१,७१८	३१७	१५९	४१,९५५	२६४

१	२	३	४	५	७	८	९	१०	
महाजु मणि	४७	२३ ४६४	४२६	१६३	६६४६०	४०६	१००	४ ५५०	२५०
भूत पातु उद्योग	४२	७६ १७१	१०१४	१००	८४०३४	७८०	१२४	४३३४३	७७४
पातु गी वस्तुएं	३४	१० २२४	२०१	११३	३६०३०	२४४	६३	२३२८२	२४३
मशीनरी	४०	१४०३०	२०१	६७	२७,४१०	२८४	१११	४३३४३	४२१
सहायता उपकरण	४	१ २३४	२६७	१६	६८४६	४१०	१०	१६४०१	२६०
निर्माण	३८	१४४४१	३००	६४	६४४०७	६७६	६६	४०५०५	७४०
विद्युत् भंग, जल शक्ति	१६१	३१ १२४	१६३	३३३	१ ४०७	२७६	२२३	१०६२२१	३२६
सहित	३६६	६१ ६४१	२३०	४६०	१ २४०६१	२२०	६०२	१ ४१११४	२८४
सहायता उपकरण	२७१	८,६२ ४२१	३२६०	४४८	४ ४४ ४०४	१०१२	४४४	४ ८३ २४२	१ २०५
रेलवे	७०	४,०६ ६४६	४०१४	४१	२ ६६ १२०	४ १७६	४६	३ ३३ १७१	४ ६८६
डाटा तथा सार	६	६४,२४४	७१६०	६	४ २७४	४ ४७४	७	३ ४ २३३	४ ८००
संग्रह	१६६	४७,४७४	२४३	४१४	१ १६ ८२४	२६०	२८०	६ ५६ ४४३	४ ८००

श्रमिक सभा की सस्या में वृद्धि श्रमिकों की इस अनुभूति का कारण भी हुई कि वे और उनके सगठन अपने जीवन और काम की अवस्थाओं में सुधार के लिये बाहरी सस्याओं पर निर्भर नहीं रह सकत मिश्रित आर्थिक व्यवस्था के अन्तर्गत याजना के सटभ में चत्पापनियों को कर सन्विपगत सगठन को भी सत्पापनियों

फकिट्रियाँ
खान
रोपण
रेलवे
मोटर यातायात (र
बंदरगाह अधिकारी
डाक-खार
सावजनिक निमाण
नगरपालिकाएँ
के द्रीय सरकारी क
दुकां तथा बाणिज

गई थी। १९५१ में नियोजित आर्थिक विकास के युग का आगणेश हुआ। याजना आयोग की माच १९५० में स्यापना की गई। इसका काम देश के साधना का सतुलित और अत्यधिक प्रभावकारी ढग में उपयाग के लिये याजना बनाना था।

- १ अशोक मेहता हिन्द मजदूर सभा का ६वा अधिवेशन, पृ० ३२।
- २ वही।
- ३ हिन्द मजदूर सभा, ७वा अधिवेशन, पृ० १७।

आयोग न प्रत्यक्ष किया 'वर्तमान स्थिति में भारत में यात्रा का मुख्य उद्देश्य विकास की एसी प्रक्रिया का सूत्रपात करना है जिसमें जीवन-स्तर ऊँचा हो और जागृता का अन्तर्गत समृद्धता की ओर व्यापक जीवन का नया नय अवसर मिले।'^१ और इसका अर्थ है कि तब तक नहीं माना जा सकता जब तक हमारा सामाजिक आर्थिक ढाँचा में महत्त्वपूर्ण परिवर्तन न हो। इसलिए हमें समझना यह नहीं है कि विद्यमान सामाजिक-आर्थिक ढाँचा में आर्थिक विकास का केवल नया माध्यम दिया जाय, बल्कि उच्च दायरे का ही नया माध्यम मानना है ताकि उन मूलभूत उत्पादनाधारा का प्रगतिशील ढंग में हमें समायाजित किया जा सके जो काम करने के अधिनकार, उचित आय का अन्तर्गत जिम्मा का अधिनकार तथा वृद्धावस्था, बीमारी और आय अभावता का वैशिष्ट्यपूर्ण रूप का उपाय जमी माँग में अपने वा व्यक्त करती है।'^२ बाद में दिसम्बर १९४८ में समझने सामाजिक और आर्थिक नीति और यात्रा के उद्देश्य के रूप में "समाज के समाजवादी स्वरूप का माध्यम की ओर जिसका निमाण, प्रजा-तांत्रिक मान्यता द्वारा तीव्रगति में विस्तारित और प्रारम्भिक ढंग में प्रगतिशील सभी आर्थिक और सामाजिक व्यवस्था का आय पर आधारित हो और जिसमें प्रत्यक्ष नागरिक का समाज अन्तर्गत निम्न निमाण करना था। अतएव दूसरी यात्रा में इन उद्देश्यों का अर्थ किया —

'इन मूल्यों और मूलभूत उद्देश्यों का अर्थ ही है समाज के समाजवादी स्वरूप' वाक्यांश के अन्तर्गत निहित किया गया है। अन्तर्गत अर्थ है कि प्रगति की जिम्मा का निराकरण का मूल आधार ब्यक्तिगत लाभ न होकर सामाजिक हाना-चाह्य तथा विकास का स्वरूप और सामाजिक आर्थिक सम्बन्धों का ढाँचा अन्तर्गत में निराजित किया जाना चाहिये कि जिसका परिणाम न केवल राष्ट्रीय आय और सेवा नियन्त्रण में प्रगतिशील वृद्धि हो बल्कि आय और धन में भी अन्तर्गत प्रत्यक्ष समाजता हो। आर्थिक विकास के लाभ अन्तर्गत माध्यम रूप में समाज के कम मुक्ति प्राप्त वर्गों का अन्तर्गत चाहिये और प्रगतिशील ढंग में आय, धन और आर्थिक शक्ति के अन्तर्गत मूल्य में हाना होना चाहिये।

यह अर्थ है समाजवादी स्वरूप की ध्वनि यह है कि स्पष्ट लक्ष्य का प्राप्त किया जाय। जीवन-स्तर का ऊँचा उठाना सभी के नये रास्ते के अन्तर्गत प्रदान करना अनुविधा प्राप्त बग के नये उद्योगों का विकास करना तथा समुदाय के सभी वर्गों के बीच समानता की भावना का पैदा करना।

इसका अर्थ है कि यात्रा के पूर्ण रूप में सुख है और तीव्र यात्रा प्रारम्भ की जा चुकी है। यह अर्थ है कि यात्रा के अन्तर्गत यात्रा के अर्थिक और

१ प्रथम योजना, पृ० ७ ।

२ , , , पृ० ८ ।

सामाजिक जीवन की नींव का मजबूत किया है तथा औद्योगिक और आर्थिक विकास और बौद्धिक तय प्रारम्भिक प्रगति का उद्दीपित किया है।^१ उपयुक्त विवरण की दृष्टि में तीसरी पंचवर्षीय योजना ने योजना काल में वर्षों का मूल्यांकन दिया है और जिसमें हम पता चलता है कि कृषि उत्पादन का सूचकांक १९४६-५० को आधार मानकर, वस्त्र १३५ खाद्य वस्तुओं का १३२ और अन्य उपज का १४२ हो गया है। औद्योगिक उत्पादन का सामान्य सूचकांक जो १९५०-५१ में १०० था १९६०-६१ में बढ़कर १९४ हो गया है। इस बीच सूती वस्त्र उत्पादन का सूचकांक बढ़कर १३३, लोहा तथा इस्पात का २३८ मशीनरी का ५०३ और रसायन का २८८ हो गया। इस अवधि में राष्ट्रीय आय ४२ प्रतिशत बढ़ी जबकि प्रति व्यक्ति आय केवल १६ प्रतिशत ही बढ़ी। योजना आयोग ने इसका कारण योजना में निहित कोई दोष न होकर जनसंख्या में वृद्धि बताया है। अन्त आयोग ने सतोपपूर्वक यह विचार प्रकट किया है कि 'पूरी दशाब्दि का तेते हुए तस्वीर सवागीण उन्नति की बनती है,^२ देश ने राष्ट्रीय जीवन की प्रत्येक शाखा में काफी उन्नति की है',^३ और प्रथम तथा दूसरी योजना से उपलब्ध प्रगति के परिणामस्वरूप तीव्रगति से आर्थिक विकास की नींव डाली गई है।^४

फिर भी तथ्या के आधार पर ऐसा निष्कर्ष नहीं निकाला जा सकता। योजनाओं के विश्लेषण से यह स्पष्ट हो जायगा कि उनमें श्रमिकों को समाप्त कोई लाभ नहीं पहुँचा और वे भविष्य का अधिक आशा और सतोप के साथ नहीं देख सकते।

श्रमिकों की दृष्टि में सबसे बड़ी आवश्यकता उनके तथा उनके बच्चे के लिए रोजगार की सुरक्षा की भावना है। योजनाबद्ध विकास के द्वारा बढ़त हुए रोजगार की व्यवस्था होनी चाहिये। किन्तु यह एक दुःखद तथ्य है कि रोजगार के अवसर बहुत द्रुतगति से नहीं बढ़े। प्रथम पंचवर्षीय योजना के बाद ५० लाख व्यक्ति बरोजगार थे जिनकी संख्या द्वितीय पंचवर्षीय योजना में बढ़कर ६० लाख हो गई। तीसरी योजना के दौरान १६० लाख लोगों के लिये रोजगार के अवसरों का लक्ष्य रखा गया जबकि रोजगार के लिये उपलब्ध लोगों की संख्या १७० लाख होगी। देश की आवश्यकताओं की तुलना में तीसरी योजना में रखे गये लक्ष्य किसी भी तरह अधिक नहीं है और वस्तुतः वही-वही ता के निश्चित रूप से अपयाप्त है^५ लेकिन

१ तीसरी पंचवर्षीय योजना की प्रस्तावना, पृ० १३।

२ योजना, पृ० ३४।

३ , पृ० ४६।

४ रिपोर्ट, पृ० ४८।

५ योजना, पृ० ७५।

के आवश्यक ज्ञान के अभाव में अग्रभावगारी हो गयी है ।^१

अन्तरराष्ट्रीय स्तर पर व्यवसाय तथा प्रबंधन में अज्ञान एगिवा के मन्त्रीय मन्त्रालय में, जो नई दिल्ली में मार्च अगस्त १९५७ में आयोजित किया गया था इस बात पर बल दिया कि इन क्षेत्रों में अभिवृद्धि की नीति एगो हानी चाहिये जिसमें उपन्यास मानव शक्ति का उपयोग और पूर्ण सेवा नियोजन की व्यवस्था हो सके । सम्मेलन के मतानुसार आर्थिक अभिवृद्धि के प्रस्तावों का ठुकरा देना चाहिये । श्रमिकों के काम की अवस्थाओं में सुधार तथा अग्रगण्यता में सुरक्षा पर बल देना चाहिये । अभिवृद्धि के परिणामों में सम्बद्ध तथ्य और सांख्यिकीय सूचना श्रमिकों को एकत्र करनी चाहिये ।

बहुत से उद्योगों में समय-समय पर कारखानों बंद हुए और मजदूरों का जट्टी छुट्टी दी गई । सूती वस्त्र उद्योग में मिला के बंद होने की घटनाएँ प्रायः ही हुई हैं । हजारों श्रमिकों के भाग्य का प्रभावित करते हुये हाल ही में बहुत-सी मिलें पूर्ण या आंशिक रूप से बन्द रही । इसी तरह की समस्या का सामना लूट श्रमिकों को भी करना पडा । लूट उद्योगों को उत्पादन और काम के घट कम करने पडे थे । सबसे बाद में चीनी उद्योग को भी अक्रान्ति का सामना करना पडा । भारत सरकार ने पहले ही १० प्रतिशत में उत्पादन सीमित कर देने की अपनी नीति घोषित कर दी है । अधिकाधिक उत्पादन की सभी छूटें वापस ली गयी हैं । इस उद्योग में भी श्रमिक छँटनी से भयभीत हैं ।

तृतीय पंचवर्षीय योजना के अंतर्गत श्रमिकों का राजगार की सुरक्षा का कोई आश्वासन नहीं दिया गया है । इससे उत्साह भंग होता है । आयोग ने केवल यह आशा व्यक्त की है कि छँटनी किये गये श्रमिकों जिन्हें असहाय अवस्था में छोड़ दिया जाता है को सहायता पहुँचाने के लिये आवश्यक कदम उठाने ही पडेंगे^२ तथा 'शीघ्र ही इस कार्य को आरम्भ करना चाहिये यह निश्चय किया गया है कि सीमित क्षेत्रों में एक योजना बनाई जावे जो वर्तमान परिस्थितियों में यथासम्भव सहायता प्रदान कर सके ।^३

मजदूरों का प्रश्न भी निरन्तर अव्यवस्थित रहा है । निवाह मजदूरों का आदर्श पूर्ववत् ही घूमिल है । श्रमिकों की वास्तविक मजदूरी का स्तर पूर्व युद्ध के स्तर जिस काल का हम कुण्ठित समझते हैं पर ही है । निम्नलिखित सारणी से वास्तविक मजदूरी की गति का अनुमान लगाया जा सकेगा । किन्तु इस बात का ध्यान में रखना चाहिये कि जनता के एक उत्तरदायी वर्ग का यह मत है कि निवाह मुख्य सूचनाओं का

१ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस, १२वें सत्र की रिपोर्ट, पृ० २६१ ।

२ योजना, पृ० २६१ ।

३ वही ।

उपभक्ता मूल्य सूचकांक परिवार के निर्वाह का सही और पूरी तरह से प्रतिनिधित्व नहीं करत। कीमती और मूल्य का मन्वजन न्यपपूण ही नहीं है बल्कि यह आराप भी लगाया जाता है कि यह श्रमिका के हितों के विरुद्ध है। आघार वष में जल्दी जल्दी परिवर्तन इस भय की पुष्टि करता है। आघार वष में प्रायः जा परिवर्तन क्रिय जात हैं उसने तुलना में बाधा पडती है और अज्ञान से नियोजना का महायता मिलती है।

सारणी ३०

वाम्नाविक मजदूरी की गति (आघार १९५१)

निवाह मूल्य सूचकांक	मजदूरी सूचकांक	वाम्नाविक मजदूरी सूचकांक (आघार-१९५१)	वाम्नाविक मजदूरी सूचकांक (आघार-१९२९)
१९५२	१०४	१०७१	१०१८
१९५३	१०४	११५०	९९५४
१९५४	१०६	११४९	९७५६
१९५५	९९	११४९	१०४४
१९५६	९६	१२१३	११३७६
१९५७	१०७	१२५०	१०५१२
१९५८	११२	१२७६	१०२५१
१९५९	११८	१३२६	१०११६
१९६०	१२३	१३५	९८७३
१९६१	१२४	१३७	९९४५

(स्रोत तृतीय याजना)

सारिणी ३१

रोजगार में लभ प्रतिव्यक्ति द्वारा मूल्य में वढातरी तथा कुन लाभ सूचकांक (आघार-१९५०)

	१९५१	१९५२	१९५३	१९५४	१९५५	१९५६	१९५७	१९५८
रोजगार में लभ प्रति व्यक्ति द्वारा मूल्य में वढातरी	२१२७	१९११	२०५३	२१७५	२३५२	२४८६	२४६९	२६९०

	१	२	३	४	५	६	७	८
अवमूल्यन का छोड़ कर कुल लाभ का सूचकांक	१३१२	६४१	१०५३	१२३५	१५०३	१६४१	१४०६	१३०५

१ योजना प० २६१।
२ वही।

(स्रोत उत्पादन उद्योगों की संख्या)

सारणी ३२

कुने हुए उद्योगों में उपाधिका का प्रमाण (साल १९५१)

सामान्य उद्योग श्रेणी	की योग	द्वि-वर्ष रक	साल १९५०		साल १९५१		सामान्य तथा विद्युत्-शक्ति उद्योग		योग
			साल १९५० पर्यन्त	साल १९५१ पर्यन्त	साल १९५० पर्यन्त	साल १९५१ पर्यन्त	साल १९५० पर्यन्त	साल १९५१ पर्यन्त	
१०५३	११३	१११	६१३	११६	११५	११०२	११५	११५	१२५१
१०५३	११३	११३	६१५	११२	११०	११०	११५	११५	१२०६
१०५५	११५	११५	६१६	११६	११६	११५२	११५	११५	१२५१
१०५५	११५	११५	६१७	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६१८	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६१९	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६२०	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६२१	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६२२	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६२३	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६२४	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६२५	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६२६	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६२७	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६२८	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६२९	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६
१०५५	११५	११५	६३०	११५	११५	११५२	११५	११५	१२५६

नियोजका के प्राणित नये श्रम नाभ हानि व निरुद्धा ने सही म्यिति मानूम नहा होती है । लाभ का कम दिगान व निय अन्वितेता म अग्रधिक ह्य पर किया जाता है । अधिकाश रापायिक मन्थाना म दा या अभी-वभी उममे नी अधिन अभि लेखा पुस्तक बनाइ जाती हैं । कपाकि हिमाव विनाय प्राय हरा करी करके तयाग किये जान हैं इमीलिय गष्ट्रीय मजदूर काप्रम न नेता परीभवा की मेवाघ्न के राष्ट्रीयकरण की मांग की । इन मभी भीमाघ्न व कारग्य यह अनुमान लगाया जा सकता है कि पिछले दस वर्षों म लाभ और उत्पातिता बन्द रह हैं । आय म बढती हूद अममानतार्णे भी इस गान की पुष्टि करती हैं ।

वास्तविक मजदूरी की गति के सूचकांक का बढन ह्य लाभ व परिप्रथ म समभना चाहिय । लाभ का सूचकांक ऊंचे म ऊंचा उठता गया ह । न केवल लाभ का म्तर अत्यधिक बढा है बलि उत्पातिता भी पयाप्त बडी है । मागगी २२ म उत्पादिता की गति स्पष्ट की गई है ।

श्रमिका की गरीबी सम्भवत अधिक गहरी हा उठी है । मजदूरी म मे श्रमिको को जा सामाजिक सुरक्षा के निय अशदान दना पडता है उसकी व्यवस्था निवाह मूल्य सूचकांक या यूनतम मजदूरी की गणना म नही की जाती । पारिवारिक बजट म ब्याज का भुगतान भी अय एक महत्वपूर्ण म्द हा गया है कपाकि वास्तविक मजदूरी का म्तर और भी निम्न हो गया है ।

एसा प्रतीत होता है कि हमारी मजदूरी की कोई ठेम नीति नही है । प्रथम पचवर्षीय योजना म करीब करीब मजदूरी बंधन की नीति का समयन किया गया है ।^१ "दस अवस्था म मजदूरी म वृद्धि आधिक स्थिरता का और भी गोपिमपूर्ण बना दगी " फिर भी, त्रिपमताओ को दूर करने के निये जब मजदूरी की विद्यमान दरें बहुत ही निम्न है तथा मजदूरी के युद्ध पूव स्तर का लान व लिय प्रतिष्ठानो व आधुनातरण और अभिनवीकरण के फलस्वरूप उत्पातिता मे वृद्धि के द्वारा निर्वाह मजदूरी की आर पहले कदम के रूप म^२ मजदूरी बढाई जा सकती है । प्रथम योजना म डात्म देने वाले कुछ बकनय है यथा— आय की असमानताओ म अगिक से अधिक सीमा तक कमी करन के लिय और सामाजिक नीति के व्यापक उद्दश्या के परिप्रक्ष्य म मजदूरी मे सभी समायाजन किये जान चाहिये । श्रमिक का राष्ट्रीय आय म अपना भाग अवश्य मिनना चाहिय और श्रमिका के विभिन्न वर्गों की मजदूरी तथा निर्वाह मजदूरी व स्तर के बीच जो फासला है उमे समाप्त करने के अनुपात से श्रमिका की मागा पर उत्तरता म विचार किया जाना चाहिय ।^३

१ प्रथम योजना पृ० ५८३ ।

२ " " " ५० ५८३ ।

३ " " " ५० ५८४ ।

द्वितीय यात्रा न 'एक एमी मजदूरी नीति का जिनका उद्देश्य वास्तविक मजदूरी की बढ़ती हुई मरचना है' का प्रतिपादन किया है। यह नीति "उत्पात्ता म वृद्धि व द्वारा ही मजदूरी में उन्नति हो सकती है" यकायक के माध्यम से मीमित की गई है। मजदूरी की नीति का वायावित करने के लिये यात्रा न त्रितीय मस्याघा का नियुक्ति का समर्थन किया है।

निवाह मजदूरी की धार उत्तरात्तर अधिमित हात हुये उचित मजदूरी का प्राप्ता मवप्रथम १९८७ म श्रीदागिर गानि-मभा के धवमर पर श्रमिक वर्गों के मम्मूय रखा गया। इस अनुसार उचित मजदूरी ममिति की नियुक्ति की गई थी। इस ममिति के गुनावा का क्रियावित करने तथा श्रमिका का उचित मजदूरी दन के लिये एक तरह म सरकार और नियाजन वचनबद्ध हैं। कम म कम "पूत प्रावश्यक" नामा पर आधायित मजदूरी की प्रत्याभूति जानी ही चाहिये। बहुत से त्रिदलीय मढना की म्यापना की गई और "पूततम मजदूरी अधिनियम पारित तथा वायावित किया गया। किन्तु तृतीय यात्रा म स्वीकार किया गया है कि ये "उपाय बहुत से मामला म अध्रनावनारी मिद्ध हुए हैं।

द्वितीय यात्रा के उद्देश्य का वायावित करने के दृष्टिकोण से भारतीय श्रमिक मम्मलन न अपनी १५वीं मभा म प्रावश्यकताधा पर आधायित मजदूरी की अधधारणा का मूर्तरूप दन का प्रयत्न किया। इसमें तीन उपभांता इवाई डॉ० अर्कोड (Dr Akyord) द्वारा प्रस्तावित प्रमाण के अनुसार पचास पोपाहार, प्रतिवर्ष ७८ गज बरडा तथा श्रीदागिर आवाम महाप्य यात्रा द्वारा मुभाई गई "पूततम आवाम ज्यकस्या के आसार पर "पूततम मजदूरी १२५ रुपया प्रतिमास "पूततम मजदूरी परिवर्तित की। भारतीय श्रमिक मम्मलन एक त्रिदलीय मस्या है और भारत सरकार इसमें विचार विमर्गों में भागीदार है। यह स्वाभाविक ही था कि श्रमिक-मम्मलन द्वारा एक मन म पारित किए गए मुभावा का सरकार स्वीकार करनी और वायावित करने का प्रयत्न करनी। किन्तु द्वितीय वतन आयाग का वित्त मन्त्रालय न जा मदद किया वह प्रशाशनीय है, यथा—

भारत सरकार यह स्पष्ट कर दना चाहती है कि श्रमिक मम्मलन के मुभावा सरकार के निगम नहा मानन चाहिये और न ही उन्हें औरवारित रूप में केन्द्रीय सरकार द्वारा अनुममयन किया गया है। जा कुछ व हैं उन्हें उमी रूप में मानना चाहिये अथवा, भारतीय श्रमिक-मम्मलन के मुभावा जा एक त्रिदलीय मस्या है। किसी भी समय सरकार न यह स्वीकार नहीं किया कि वह इन मुभावा का वायावित करने के लिये बाध्य है।' द्वितीय वतन आयाग का भी अध्रटी मनाह दी गई कि वह यही विचारधारा अध्रनाय। फलन उन्होंने "पूततम मजदूरी की अपनी परिवर्तन में पायबतत्वा के विशेषताओं की उच्च शक्ति ममिति जिमके अध्रम विश्वविख्यात डॉ० अर्कोड के के एकमन म पारित किये गए मुभावा के विवरित २००० पायबतत्वाओं

को आधार मानकर की और जने पर नमक छिड़कने के लिये तृतीय पंचवर्षीय योजना में कहा गया है कि "यह निश्चय किया गया है कि अधिराधिक वज्रानिक आँकड़ा के परिप्रेक्ष्य में श्रमिक वर्ग के परिवारों के पाषाणत्व की आवश्यकता पर पुनर्विचार किया जा सकता है।" यह बहुत ही उत्तरनाम लक्षण है और कोई भी यह अनुभव कर सकता है कि नीतियों के अग्रन स्थान पर होते हुए भी श्रमिक वर्ग के निम्नस्तरों का और भी गिराने की यह एक असंगत युक्ति है।

सरकार ने ऐसा कोई आश्वासन नहीं दिया है कि कीमती में स्थिरता लायी जायगी और यदि सरकार कीमत स्थिर रखने में असफल रही तो बढ़ते हुए निर्वाह मूल्य को निष्प्रभावित करने की व्यवस्था की जायगी। मजदूरी कीमत कुन्तल (Wage p.wu spril) का एक शरारतपूर्ण है और जिसे श्रमिकों का उनके समुचित अधिकारों तथा अधिन उत्पादन, उत्पादिता और लाभों के सदम में उचित हिस्सा बंटाने में वचित करने के लिये प्रस्तुत किया जा रहा है।

सरकार ने एक त्रिदलीय मडलो की स्थापना की और उम से कुछ की रिपोर्ट भी प्रकाशित हो गई हैं। यह आशा की जाती थी कि बिना किसी कठिनाई के इन सुभाषों को कार्यावित्त कर लिया जायगा। किन्तु जब उन सुभाषों के कार्यावित्त न होने की शिकायतें प्रायः की जान लगीं तो भारत सरकार को घोषणा करनी पड़ी कि इस सम्बन्ध में सरकार उचित विधान बनाने की सम्भावना पर विचार करेगी।

श्रमिकों को व्यक्तिगत या एक वर्ग के रूप में कोई लाभ नहीं हुआ। श्रमिक वर्ग की आय का भाग नहीं बढ़ा है। १९५० में फक्द्री उद्योगों के उत्पादन में मजदूरी का भाग का प्रतिशत ४४.७ था। १९५४ में यह घटकर ३६.६ प्रतिशत ही रह गया। कुल लागत में जिसमें ६ प्रतिशत ब्याज भी सम्मिलित है मजदूरी के भाग का प्रतिशत जो १९४६ में १६ था १९५८ में घटकर १२ रह गया।

उपरोक्त कारणों से यह प्रतीत होता है कि द्वितीय पंचवर्षीय योजना में जो लक्ष्य रखे गए कि आर्थिक विकास के लाभ अधिन से अधिन सापेक्ष दृष्टि से समाज के कम सुविधा प्राप्त वर्गों को मिलने चाहिये और तृतीय पंचवर्षीय योजना का अवलोकन कि जहाँ एक बड़ी सत्या में लोग निधनता की रेखा के काफी निकट रहते हैं वहाँ सामाजिक न्याय के दावों, न्याय करने का अधिकार समान अवसर और निवाह के एक नूतन स्तर की आवश्यकता है ऐसे सत्य प्रतीत होते हैं जिन्हें पूरा करने के लिये कभी गम्भीर प्रयत्न नहीं किए गये।

सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में बहुत सीमित प्रगति हुई है। कमचारी राज्य बीमा अधिनियम १९४८ में पारित किया गया था। अधिनियम के क्षेत्र में धीरे-धीरे विस्तार किया गया। प्रथम पंचवर्षीय योजना के अंत में ३३.२६ लाख श्रमिकों में से १०.२१ लाख श्रमिक इस अधिनियम के अन्तर्गत आ गये थे अर्थात् जो बीमा करा

रूप में समाज वय अपना परिवार ही सहायता का मुख्य स्रोत बना रहना चाहिये।'^१

श्रमिक अपनी मजदूरी में जो किसी भी आय से निर्वाह तो क्या उचित मजदूरी भी नहीं है आय का लगभग १० प्रतिशत सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में लगा देता है। अतः यह आवश्यक है कि श्रमिकों की वचत की बढ़ती हुई कीमतों के कारण अवमूल्यन न हो। यदि कीमतें बढ़ती रही तो श्रमिक वास्तविक रूप में अपने अश्रदान को भी नहीं पा सकेगा। सम्भावना यही है कि कीमतें बढ़ती रहेगी। 'विकास के साथ कीमतों की जड़ता असंगति है और कुछ कीमतें तो ऐसी हैं जो बढ़ती ही हैं और 'कीमतों में महत्वपूर्ण या विशेषकारी वृद्धि की सम्भावना को पूर्णतया समाप्त भी नहीं किया जा सकता।'^२ इस प्रकार हम उस कृपावत की याद दिलाई जाती है कि "नौ नकद तरह उधार। भारतीय श्रमिकों को 'नौ नकद' छोड़ने के लिये बाध्य किया गया है (ताकि वतमान में वह उचित स्तर न बना सके) और तेरह उधार' मिलन की उसे कोई आशा नहीं है।

इन अवस्थाओं में श्रमिकों की व्यापक सुरक्षा के लिये एक सर्वतोमुखी सामाजिक सुरक्षा के बारे में सोचना, जबकि स्वास्थ्य की सुविधाएँ भी उपलब्ध नहीं हैं एक अच्छी दिमागी कसरत ही हो सकती है किन्तु व्यवहारिक उपसप्त नहीं।

काय की अवस्थाओं के नियमों के लिये सांविधिक व्यवस्थाओं को कायस्थानों में सफलता नहीं मिली है। इसलिए योजना में यह सुझाव दिया गया है कि श्रमिकों की व्यवस्थाओं को अधिक प्रभावकारी ढंग से कार्यान्वित करने के लिये कदम उठाने ही पड़ेगा। औद्योगिक बीमारियाँ और व्यावसायिक खतरों की स्थिति बन्तर हो गई है। तृतीय योजना में यह सूचित किया गया है कि औद्योगिक स्वास्थ्य से सम्बन्धित अभी तक लिये गये सर्वेक्षणों में पता चलता है कि व्यावसायिक बीमारियाँ की सख्या बढ़ रही है।

श्रमिकों की आवास की समस्या भी पूर्ववत् है। सरकार ने औद्योगिक आवास सहायता की एक योजना बनाई थी जिसके अंतर्गत नियोजकों, श्रमिकों, सरकारी समितियों तथा राज्य सरकारों को कुछ और श्रमिक आवास के लिये राज्य सहायता देने की व्यवस्था थी। दिसम्बर १९४७ में आयोजित औद्योगिक शांति सभा में यह निश्चय किया गया था कि श्रमिकों के आवास के प्रश्न को प्राथमिकता देनी चाहिये। प्रथम योजना काल में ४००० घरों का निर्माण किया गया और यह अनुमान लगाया गया कि द्वितीय योजना के अंतर्गत लगभग १००००० मकान तैयार हो जायेंगे। लेकिन जो मकान तैयार हो गये हैं उनमें श्रमिकों के लिये अधिक होने काय के स्थान से

१ तृतीय योजना, पृ० २५८।

२ तृतीय योजना पृ० २५७।

दूर जान अपवापन यातायात आर एत आरम्भक मुविशया त अभाव क कारण नही रह रह है। औद्योगिक श्रमिका की आवाज पसन्दा म वाद मुबार नही हुआ तथा वृत्त म कद्रा म स्थिति शी भी गराय हा गरा । त्रमान माग मिलुन ही अपवापन निर हुआ है तथा नय उपाय नुरा ही मात्रन हाग तारि श्रमिका का उनक स्वास्थ्य शीर मता त दिन म गमुजिन मामल क भीतर आवाज की पूनतम स्तर की व्यवस्था की जा मर । एम एम रात का वाड अनुमान नही है कि क नय उपाय क्या है और यह गमुजिन अवधि क्या होगी जिनम इम आवाज की कलना की जा रहा है। यातायात म कत्रन आवाज व्यवस्था का आरम्भकता का स्वीकार किया गया । यर फ्यार तना आरम्भक है कि औद्योगिक श्रमिका की आवाज की स्थिति निरन्तर प्रियता गरा और यदि एम स्थित म पीर मुबार न किया गया ता औद्योगिक कामना तथा उत्पादन पर भी हमका कुप्रभाव पड़ेगा। नृताय यात्रना म ३१००० मरतना का उद्ये ररा गया ।

गली रस्मिया का स्थान की यात्रना भी एमी प्रकार अरिणात म बगजा तर की सीमित रह गरा । इमार प्रयातमत्री न गली रस्मिया की अनवरत विद्यमानता का उतर राय काय अना आर और गहन राय व्यक्त किया । उहनि यहाँ तक बहुर कि गली रस्मिया म आवा जगा एनी चाहिये। तजिन गली रस्मिया अर भी है और का भी मुबार ली आरा ।

श्रमिका का गरा मर है कि जा रियायनें या मुविशयों उह मिन रनी है उनम कटौता का पायगा। कद्राय वनन आयाग क मुभावा न इम स्थित म द्वार याव स्थित और एत उम करन क तिर निरन्तर मांग की जा मरनी है। वनन आयाग क मुभावा क अनुमार वायवतया या मर्यादना म काम करन वात त्रिपिवा का वापिक नृष्टिया म मान स्थि की कमी कर ली गई है। उनम आरम्भिक अवकाश म ना नीन स्थि की कटौता कर हा गई है। राय क घर वरा स्थि गय है जिसक अनुमार एत एत माम म गान गतिवाग का पूर स्थि काम करना हागा जिसका अर्थ एका १२ अतिरिक्त स्थि शी जिन रागद का गवारान कम है उनका अपाचित प्रवराश एक वष म ११ स्थि म कम कर लिया गया है। कुन मिताकर कद्राय मरवार क कमचारिया का वष म २० स्थि अतिरिक्त काम करना पड़ेगा। एतव एमचारिया क निय वनन आयाग न मुभाव लिया कि यात्रा पत्रा (P T O Passes) का मर्या ६ म घटाकर २ कर ली जाय। उह एम्मा वायवरा ली जान वादी मुविशय का भी छीन लिया गया है तथा उनके मरतना का निराया वरा किया गया है।

एम श्रमिका म जि इन यात्रना के त या का पूरा करन क निय पयाप्त आदान लिया नगशय फरा है। औद्योगिक मर्या का वातावरण वरतर हुआ है तमाकि निम्नलिखित माग्गी म स्पष्ट है—

सारणी ३३

१९५१-६० के तीन दान वाले आयोगिक विवाद

वर्ष	काम बंदी की संख्या	सर्तिहता श्रमिकों की संख्या	व्यय भय काय दिना की संख्या
१९५१	१०७१	६८१३०१	३८१८९२८
१९५२	६०२	८०६२४२	२२३ ८६१
१९५३	७७२	४०६०७	३२८२६०८
१९५४	८४०	४७७१३८	३३७२०३०
१९५५	११०६	५२७७६७	५६८७८४८
१९५६	१२०३	७१५१२०	८६६२०४०
१९५७	१६३०	८८८३७१	६४२६२१८
१९५८	१५२४	८२८१६०	७७६७५८१
१९५९	१५२१	६८२०१०	५०३२१४८
१९६०	१५८३	६८२०८	८२८२५०
१९६१	१२५७	५११८०	४८१८७१५
१९६२ (अ)	१५०२	६६७८४८	४८००६२१

(अ) अनुमानित २८ फरवरी १९६२ तक प्राप्त सूचनाओं के आधार पर सावजनिक क्षेत्र में वातावरण पर्याप्त विग्न गया है। केन्द्रीय श्रम मंत्री श्री नन्दा ने यह स्वीकार किया कि सावजनिक क्षेत्र में समाजवादी स्वरूप का आदेश जारी है। राज्य स्वामित्वयुक्त या राज्य प्रबंधित संस्थानों में निका संचालन कुछ उच्च अधिकारियों द्वारा किया जाता है राज्य पंजीवाद में अग्रिम नहीं है। सावजनिक क्षेत्र की वृद्धि से इन्फ्लेक्शन में वृद्धि और श्रमिक संघर्ष हुए। सरकार और उसके कर्मचारियों के बीच तनाव में विग्न होने से सम्बंध इस दिशा में पराकाष्ठा थी। डाक कर्मचारियों के श्रमिक संघों ने श्रम नीति और उसके सावजनिक क्षेत्र में कायाचलन के प्रति अपना असंतोष व्यक्त किया है। डाक कर्मचारियों ने अज्ञान वंश माना के संशासन को लेकर हड़ताल को धमकी दी। सरकार ने एक अध्यादेश पारित किया। बाद में द्वितीय वेतन आयोग की नियुक्ति की गई। आयोग के मुभाव सित्तया के घोसले में रण दिया गया जिसके परिणामस्वरूप १९६० में केन्द्रीय सरकारी कर्मचारियों की हड़ताल हुई। सावजनिक क्षेत्र में औद्योगिक सम्बंध नित्तम सरकारी कार्यालय भी सम्मिलित हैं उमी अमतापजनन और व्यवस्थित अवस्था

१ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस, न वा सत्र सभित्त रिपोर्ट प० १३।

म धन रह है । न ता दृष्टिकोण और प्रमाणा म एकरूपता है न वाद तत्र स्थापित किया गया है और न अनुमति आचरण एव है जा किनी प्रयत्न नियोजन व निय गौरवकर है । ^१ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस न नियोजन की कि श्रमिका व अनुभव न पता जानता कि आर्थिक सम्बन्ध म सुधार और उत्पादन म त्रुटि व निय प्रयत्नीय और निरी तण करने वान 'राजनिज' प्रतिष्ठाना व कमवागिया व दृष्टिकोण म ग्रामून परिवर्तन का आवश्यकता है । ^२ वाद म हान वान अधिवान म भी 'म मगठन व अपना श्रमयोग गहराया । दुभागवत एव सावजनिक मस्याना म प्रयत्न और निरीक्षण न सम्बन्धित पदाधिकारी इन मूल मूल आवश्यकताओं के प्रति धार्मिक व दृष्टि हूए हैं । एम दृष्टिकोण म ग्रामून परिवर्तन की जरूरत है । ^३

औद्योगिक मध्यमों म सुधार हेतु १९६६ भारतीय श्रमिक सम्मेलन म, ज म १९५८ म आयोजित किया गया अनुशासन महिला की रचना की । सहिता म नियोजका और श्रमिका व विनिर्णय दायित्वा और अधिनारा की व्यवस्था की गई है ताकि उत्पादन निवारण म न शान बटना न । श्रमिका और नियोजका के बीच अधिन 'सम्बन्धी' वताय रचन और स्वयं वातावरण का विकास करने व लिय ही सहिता का रचना की गई । निष्ठावा द्वारा यह अनुभूति कि श्रमिक म एव स्वयं भूमिका प्रदा कर सकते हैं तथा उद्योगों का सुरक्षा और 'गोप्य' निवृत्तान और उचित मना की स्वीकार करने न स्वयं वातावरण का निर्माण सम्भव है । अत यह व्यवस्था की गई कि पञ्चनिष्ठा तथा सुभावा का 'गोप्यता' न वायचित किया जाय और दूसरे दृष्ट का समुचित लाभ से वचित करने व निय अनावश्यक बाधनीयता का रक्षा जाय । सहिता न उद्योगों और विवादा का ऐच्छिक टैम म सुनझान का प्रात्माहित करना चाहा ।

इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस न सुरक्षा सहिता का अनुममजन किया । कुछ प्रारम्भिक दृष्टिकोणों व वाद अत्र तीन कर्त्रीय मगठना न भी इन स्वीकार किया । नियोजक मगठना न भी वसा ही किया । यह आण की जानी थी कि सावजनिक प्रतिष्ठान भी 'गम्भूण' हूए म महिला का ममयन करेंगे तथा उचित भावना के साथ इनको वायचित करेंगे । सहिता के प्रभावकारी परिपालन म योग्य दन व लिय क्षेत्र म मूल्यांकन तथा परिपालना म'न तथा राज्यस्तर पर प्रतिष्ठान मगठन की स्थापना की गई ।

किन्तु अनुभव निराशाजनक ही रहा । अपने अपने मगठना के माध्यम से श्रमिक और नियोजका द्वारा आरोप और प्रत्यारोप लगाए गए । श्रमिका ने निम्नलिखित

१ हिन्द मजदूर सभा द्वा अधिवेशन प० ६७ ।

२ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस १०वें सत्र की रिपोर्ट प० ६ ।

३ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस ११वें सत्र की रिपोर्ट पृ० ११ ।

की है कि नियोजक प्रायः विचार विमर्श के लिये अनिच्छुन रह ह । एसा प्रतीत होता है कि नियाजका के संगठन अपन सलस्या का अनुशासन सहिता की व्यवस्थाआ को मनवाने म सपन नहा हुए । ^१ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन काग्रेस की केन्द्रीय परिपद् को अपनी एन सभा म कहना पटा कि 'परिपद् यह अनुभव करती है कि नियाजका द्वारा अनुशासन सहिता का प्रयोग केवल श्रमिका का घिना अपन दायित्वा को निभाय सहिता म दिव गय उनक कत्तध्या की आर ध्यान आकृष्ट करन के लिये किया जाता है । ^२ हिंद मजदूर सभा ने भी इस प्रकार के भाव प्रकट किये । इसका तीव्र अनुभव किया जान लगा कि अनुशासन सहिता केवल एकांगी दायित्व हो गया है जिसका प्रयोग बिना नियाजको या सरकार को किसी रूप म बाधे, श्रमिका या उनके सभा क विरुद्ध किया जाता है ।

एसी भी शिकायतें ह कि सरकार ने भी सहिता का परिपालन निश्चिन्त भाव से नही किया है । इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन काग्रेस की सामाय समिति ने अपनी एक बठरु म सरकार से अपील की कि अनुशासन सहिता का पालन किया जाय विशेषकर सावजनिक भन् म अपन कमचारिया के सभी विवादा को सुलभान के लिये विवाचन सिद्धांत को स्वीकार किया जाय । राज्य सरकारा स भी प्राथना की गई कि सभी दलो द्वारा सहिता की व्यवस्थाआ का कार्यान्वयन के लिये प्रभावकारी कदम उठाय । ^३ हिंद मजदूर सभा ने भी इसी प्रकार की शिफायत की कि सस्था यह अनुभव करती है कि कुछ महीना से जबस इस सहिता का परिपालन किया गया है, उसमे वही खतरा पदा हा गया है कि कही यह सहिता ह्मताल विराधी या सध विरोधी न बन जाय । ^४

अनिवाय विवाचन की नीति के स्थान पर जिसे शव तक अनुरित किया गया है सहिता द्वारा ऐच्छिक विवाचन को प्रोत्साहन दिया जाना था । द्वितीय यात्रना मे कहा गया है कि नियोजका और श्रमिका क बीच विवादा का सुलभान के लिये अधिकधिक ऐच्छिक विवाचन के सिद्धांत को अपनाने के बार मे उपाय खोजने होये नियाजका का अत्र तक की अपक्षा विवादा का विवाचन को सौंपन म अधिक तत्परता दिवानी चाहिये ।

यह केवल इच्छामूलक विचार प्रतीत होता है । ऐच्छिक विवाचन की पूव मायता है पत्तिशाली और स्थाया श्रमिक सभा का अस्तित्व तथा उनकी आवश्यकता की मापक स्वीकृति ही नही अपितु स्वस्थ परिपाटी के विकास म उनकी उपयोगिता

१ बी० बी० कार्निक् इण्डियन ट्रेड यूनियन स प० २४२ ।

२ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन काग्रेस ११वां सत्र, प० १३४ ।

३ वही ।

४ हिंद मजदूर सभा द्वा अधिवेशन, प० १७ ।

हस्ता तभी वायपूरा होगी जबकि दु पित यतिषा का सर्वाधिक सहानुभूति प्रदान की जा चुकी हो। शीघ्र और सहानुभूतिपूर्ण कायवाही मदद दु र्ज मित्रिया को टालन में मदद करती है।^१ इसी संगठन ने अपन १०वें मंत्र में कहा कि "श्रमिका के अनुभव से नात हाता है कि उत्पादन बढात और औद्योगिक सम्बन्धा का सुधारन क लिय सावजनिक क्षेत्र म प्रवर्धनीय और निरीक्षण कमचारिया के दृष्टिकोण म सामूल परिवर्तन की आवश्यकता है।^२ फिर एक अन्य अवसर पर इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस क अध्यक्ष का सावजनिक क्षेत्र म श्रमिका क प्रति सरकार के विभ्रान्त दृष्टिकोण^३ की आर इशारा करना पया।

हान ही म हुइ सरकारी कमचारिया की हडताल के समय सरकार न जिस रूप में व्यवहार किया वह भी खेदानक रहा। जब स्थिति विगड जाती है तभी सरकार सचेत होकर समिति या आयोग की नियुक्ति तथा उनके सुभावा के और शीघ्र परिपालन का आश्वासन देती है। इन सस्याआ के सुभाव भी सरकार इच्छानुसार सहायित कर देती है। द्वितीय बतन आयाग की सिफारिश के सात्र नी यह अनुभव रहा। आयाग के मुख्य सुभावा न कमचारिया म अत्यधिक अमताप फला दिया। कमचारी विचार विमश पुनारम्भ करना चाहते थे किन्तु सरकार की ओर स उचित प्रत्युत्तर नहीं मिला। परिणामस्वरूप मयुक्त कायमामति की स्थापना की गई और अन्तत विचार विमश तथा कई समझौता करान क प्रयत्न निष्फल ही जान पर हडताल की घोषणा करा दी गई। आवश्यक सर्वा सुरक्षा अध्यादेश जारी करके हडताल को निपट्ट कर देने तथा भाग लेन या सहयोग देने के खिलाफ कई प्रकार के दण्डा की व्यवस्था की गई। सरकार न देश क श्रमिक आन्दोलन के इतिहास म अपूर्व दमनकारी भावना व्यक्त की। हडताल होने के पहले ही कमचारिया क अधिनाश नेता कद कर लिये गये। सरकारी कमचारियो न पाच दिन हडताल जारी रखी और फिर समाप्त कर दो। इस बीच २२ ५०० श्रमिका को नौकरी में अलग कर दिया गया २००० कमचारिया का निलम्बित किया गया १६७०० रिक्तार कर लिय गये तथा १२०० पर मुकदमा चलाया गया और सधा का मायता समाप्त कर दी गई। महमन्त्री न ससद म अधिकारिक विवरण दिया कि लगभग ५ लाख कमचारी अथानु क्त कमचारियो का १/३ हडताल में सम्मिलित हुए। कुछ लागा को इनका वास्तविकता पर सदेह है तथा उनका विचार है कि एन बडी सख्या में कमचारिया न हडताल म भाग लिया। विमुक्त दमनकारी नीति के सदर्भ म ५ लाख कमचारिया क हडताल म भाग लेन स भी यह अनुमान लगाया जा सकता है कि राज्य नीति के विरुद्ध एन

१ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस ६वा सत्र प० ५७ ५८।

२ १०वा सत्र प० ६।

३ १०वा सत्र पृ० ३७।

सरकारी कायबाहिया की भीमासा करना नहीं है, किन्तु सभी हड़ताना का प्रभाव समाज विरोधी होता है तथा उन्हें चाह कमचारियों की दृष्टि में व किन्हीं ही तक संगति हा सहज रूप में नहीं लेना चाहिये। फिर भी जो वान में रहना चाहना हैं वह यह है कि गर सरकारी क्षेत्र में किमी भी नियाजक का ग्रामनुरक्षा के लिये ऐसे कोई भी साधन अपनाने की अनुमति नहीं है उमे ता वम चुपचाप हड़ताल के परिणामा को भुगतना पडता है।^१ इसलिये अध्यक्ष न यह धनुरोध किया कि जा भी व्यवस्थाएँ केन्द्रीय सरकारी कमचारियों के लिये बनाई जाती हैं उनका विस्तार गर सरकारी क्षेत्र में विशेषकर लाहा और इस्पान तथा इजीनियरिंग उद्योगा में करना चाहिये। कुछ समय के लिये सरकार न इन व्यवस्थाया का स्थिति कर दिया है और सधो को फिर से मायता दे दी गई है। १९६२ के ग्राम चुनाव न सम्भवन इन निएया को प्रभावित किया हो। हड़ताला पर प्रतिबाध लगान और राज्य का और भी शक्तिशाली बनाने का बहुत बडा प्रलाभन हा सकता है। श्रमिक योजनाया की सफलता की मुनिश्चितता के लिये हड़तालें रीति विपरीत समभी जा सकती है और जिनके लिये प्रजातान्त्रिक समाजवादी व्यवस्था में कोई स्थान नहीं होना चाहिये। फिर भी हम यह याद रखना चाहिये कि हमारे समय में राज्य दुर्जेय मात्र हा गया है जा अद्भुत शाभाचार से काय करता है जिसकी साधना की सूक्ष्मता और मात्रा के कारण आशचयजनक शमता है। समाज के बीच एक वार इनकी स्थापना हा जाय फिर इसके असह्य उद्यामो को काय प्रारम्भ करन और किसी भी स्थिति में अपनी महाभूतकारी शक्ति का प्रयोग करने के लिये, चाहे जा भी सामाजिक डाचा हो, एक बटन दवाना ही पयाप्त है।^२ इस प्रवृत्ति का परिणाम घातक हागा। राज्य के हस्तक्षेप स समाज की स्वाभाविक क्रियाएँ वार-वार बिश्र खलिन हागी। काइ भी नया बीज पनपने में असमय हागा। समाज को राज्य के लिये और व्यक्ति को सरकारी यन के लिये जीना पडेगा।^३ मैं राज्य की शक्ति में वृद्धि को भया कुल होकर देखता हूँ, क्याकि यद्यपि प्रत्यक्ष रूप से शोपण का काम करके ममाज का भला दीखता है परन्तु उमूलन से जो सभी प्रगतिया के मूल में है मानवता को इससे अत्यधिक हानि पहुँचती है। हम एने बहुत स उदाहरण जानत हैं जहा व्यक्ति न यामिता को अपनाया है लेकिन ऐसा कही नहीं है जहा राज्य वाम्त्विक रूप में निधना के लिये जिया हा। यह राष्ट्रीयता की सलाह थी।

१ स्टेट्समैन नवम्बर २२, १९६०।

२ ओट्टो बाई गसेट, दि रिबोलेट ग्राफ दि मासेज पृ० ८७।

३ , , पृ० ८८।

श्रमिक सघवाद का प्रसार

स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद की अवधि में श्रमिक सघ क्षेत्र के बाप उठाया में अभूतपूर्व प्रगति हुई। अपने-बा मगठिन वर्ग तथा मागूहिन रूप में बाप वर्ग में श्रमिकों का आर्थिक कारणा तथा आरप्रिय सन्धानया में श्रमिकों का महायता मिनी। नीचे नीचे नियाजना में श्रमिक सघ के महत्त्व का समझा और प्रगतिशील नियाजना में श्रमिक सघों का मही जिना में बढन में महायता री। बुद्ध चुन हुए मस्याओं के प्रत्येक में श्रमिकों द्वारा भाग तथा हाल ही में नियाजना और समजागिया के बीच बढन में समझौते श्रमिक सघों के महत्त्व के मजू हैं। उरिन श्रमिक सघवाद की बढना हुई जति के आरबूत में दश में श्रमिक वर्ग का एक छाटा भाग ही मगठिन निया जा मना और यह आत्मान बढन परमीय रहा। अपनी शिनायता का प्रम्पुन वर्ग तथा जिना की सुरक्षा के लिए श्रमिक वर्ग का काफी उठा भाग ग्र भी अभगठिन है। मगठिन और चतय वर्गों में भी एक बड़ी मस्या में श्रमिक श्रमिक सघ के महत्त्व नही बन।

भारत में श्रमिक सघवाद के विस्तार का विश्ववर्ष वर्ग समय उन सीमाओं का जिनके अन्तर्गत हम अनुमान लगाते हैं ध्यान रखना चाहिए। विश्ववर्ष और महा आंकटा के पूरा अभ्यास में यह काम और भी बढिन है। प्रगतिशील आरबू उरिन मही नही है जितने प्रतीत हाल हैं क्यकि मजावन अधिमागिया द्वारा उरनी मत्या की जाच नही की गई। महत्त्वता के आरबूटा में उर उर करने विरधी सगठन अपने प्रतिनिधित्व स्वरूप का उठा करत हैं। श्रमिकों के नाम जिहान काफी पहन में श्रमिक सघ का चला उठा उर लिया है। महत्त्वता रजिस्टर में चरत रहत हैं। बुद्ध सघों में चला न उर वात महत्त्वता का प्रतिगत ८० या ९० है जा अपनी स्वयं बहानी रहत हैं। न महत्त्व समय पर चला उर की परवाह करत हैं और न नेता स्थिर तथा नियमित महत्त्वता बनाय रखन के लिए प्रयत्न करत हैं। चला न उर वाता का सघ की कायवाहिया में बचित नही किया जाता। शक्ति परीक्षण के समय श्रमिक सघों नेता उरनी महायता के लिए प्रयत्नशील रहत है। उरुन में श्रमिक सघ महत्त्वता का पूरा विवरण भी नही रखत।

न सीमाओं और महा तथा विश्ववर्ष आरबू की अनुपत्ति के कारण

इस प्रकार १९५१ की जनगणना के अनुसार इस त्वा में १४२२ लाभ लागू का श्रमिक सभा में संगठित किया जा सकता है।

१९५०-५१ में पंजीकृत सभा की संख्या २७६६ थी। उनमें से २००२ सभा में विवरण भेजे। विवरण भेजने वाले सभा की कुल सदस्यता १७२६६७१ थी। इन सभा की औसत सदस्यता ८७७ थी। इस वर्ष १७६६ सभा विवरण नहीं भेज पाए। विवरण भेजने वाले सभा का औसत सदस्यता का आधार पर यदि हम १७६४ पंजीकृत श्रमिक सभा की सदस्यता की गणना करें जिन्होंने विवरण नहीं भेजा तो उनकी संख्या १५७७०२६ आती है। इस प्रकार सभी पंजीकृत श्रमिक सभा की सदस्यता ३३०३६६६ अनुमानित जा सकती है। १९५०-५१ में चारा केंद्रीय श्रमिक सभा की सदस्य संख्या ३२२७६३० थी सभी पंजीकृत श्रमिक सभा की कुल सदस्यता की इस विधि में गणना करने पर यह सम्भावना रहती है कि जो आकड़े प्राप्त हुए वास्तविक में अधिक हैं। प्रायः उन्हीं सभों में पर और नहीं तभी में विवरण भेजते हैं। इसलिए सम्भावना यही रहती है कि साधारणतया छोट छोट सभ ही विवरण नहीं भेजते। कम अलावा श्रमिक सभा में छोट सभा का प्रभाव है। १९५०-५१ में वर्ष में ६२% सभ ऐसे थे जिनकी संख्या ३०० से कम तथा ७३% सभा की ५०० से कम थी जिनमें १२७ प्रतिशत सभा की संख्या ६६६-६६६ के बीच थी। बिराधी श्रमिक सभा में यह अवलोकनीय प्रवृत्ति पाई जाती है कि अपनी संख्या के अनुरोधित करके बताते हैं। उन व्यक्तियों के नाम, जो संख्या नहीं हैं या जिन्होंने नियमित रूप से चला देना बंद कर दिया है सदस्यता रजिस्टर में चलते रहते हैं। इन अवस्थाओं के कारण यह बाई आश्चर्य की बात नहीं यदि पंजीकृत श्रमिक सभा की कुल संख्या का हमारा अनुमान गणना वास्तविकता की अपेक्षा उत्तर प्रतीत हो।

अपजीकृत श्रमिक सभा की संख्या का भी हम अनुमान लगाते हैं। काफी संख्या में विद्यमान श्रमिक सभ अपने-आपके व्यवसाय सभ अधिनियम के अंतर्गत पंजीकृत नहीं कराते। एम सभा की संख्या और संख्या के आंकड़े सार दश के उपलब्ध नहीं हैं। केवल बम्बई राज्य द्वारा श्रमिक सभा की कुल संख्या का आंकड़ा प्रकाशित किया जाते हैं और निम्नलिखित आंकड़ा में पंजीकृत तथा अपजीकृत श्रमिक सभा की सापेक्ष संख्या का अनुमान लगाया जा सकता है।

सारणी ३५

बम्बई में पंजीकृत तथा अपजीकृत व्यवसाय सभा की सदस्यता

छमाही अंत होन वाले	श्रमिक सभा की संख्या	संख्या	पंजीकृत श्रमिक सभा	पंजीकृत श्रमिक सभा की सदस्यता
अप्रैल १९५१	१०८०	७६२ २०६	६२५	६२३ ४८७
अक्टूबर १९५१	११४७	८०४ ३७१	७१५	६४० ५७१

इन प्रकार वम्बई में अपजीवित श्रमिक सघा की सदस्यता पजीवित श्रमिक सघा की सदस्यता का लगभग २५ प्रतिशत है। वम्बई नूति औद्योगिक प्रगतिशील राज्य है इसलिए यहाँ राज्य रज्या की शक्ति अपजीवित श्रमिक सघा की सख्या अधिक है। वम्बई राज्य के आधार पर यदि गणना की जाय अर्थात् अपजीवित श्रमिक सघा की सदस्यता पजीवित श्रमिक सघा की सदस्यता का लगभग २५ प्रतिशत है ता १९५०-५१ में अपजीवित श्रमिक सघा की सदस्यता ८२५ ७५० आती है। अत्र न्यति का निम्नलिखित रूप में स्पष्ट किया जा सकता है —

१९५०-५१ वर्ष के लिये

विवरण केवल पजीवित श्रमिक सघा की सदस्यता	१७ ५६ ९७१
विवरण न केवल पजीवित श्रमिक सघा की अनुमानित सदस्यता	१५ ६७ ०२८
अपजीवित श्रमिक सघा की अनुमानित सदस्यता (सभी पजीवित श्रमिक सघा की अनुमानित सदस्यता का २५ प्रतिशत)	८ २५ ७५०
सभी पजीवित और अपजीवित श्रमिक सघा की कुल सदस्यता का अनुमान	४१ २९ ७४९

श्रमिक सघा की कुल सदस्यता इन प्रकार ४१ ०० ००० के आस पास अनुमानित की जा सकती है। १९५१ की जनगणना के अनुसार एम कुल व्यक्तियों की सख्या लगभग १४०० लाख थी जिह श्रमिक सघा में संगठित किया जा सकता था। अतः श्रमिक सघवाद का प्रसार बहुत कम केवल २९ प्रतिशत ही हुआ।

जनगणना की रिपोर्ट में उन व्यक्तियों के बारे में भी सूचना मिलती है जो गणन जीविकापान के लिये मजदूरी या वेतन का अर्जन करते हैं। १४९ लाख व्यक्ति कृषीय श्रमिक थे जबकि १६८ लाख व्यक्ति शहरी क्षेत्रों में काम कर रहे थे। इस प्रकार कम से कम २९७ लाख व्यक्ति मजदूरी या वेतन का अर्जन करते थे और जिह श्रमिक सघा में संगठित किया जा सकता था। यदि हम श्रमिक सघा की अपनी अनुमानित ४१ लाख सदस्यता की तुलना २९७ लाख मजदूरी अर्जन करने वाले व्यक्तियों की संख्या से करें तो भी श्रमिक सघवाद का प्रसार केवल १३ प्रतिशत ही था।

कृषीय श्रमिकों को संगठित करने में स्पष्ट और सुपरिचित कठिनाइयां होनी सं भारत में श्रमिक सघवाद मुख्य रूप से एक शहरी आन्दोलन है। अतः शहरी क्षेत्रों के कमनारियों लिखी संख्या १९५१ की जनगणना के अनुसार १४८ लाख थी के बीच ही श्रमिक सघवाद के प्रसार का आकलन हम करेंगे। इस सीमित क्षेत्र में भी श्रमिक सघा की सदस्यता मुश्किल से कुल श्रमिकों की संख्या का एक चौथाई ही होगी।

हमारे देश में श्रमिक सघा का विकास कुछ सुसंगठित उद्योगों तक ही

सारणी ३६

गुच्छ-दुन-दुन उद्योगों में सघता का विस्तार

	१९५१ की जनगणना		श्रमिक सघता	
	स्व-निर्भर व्यक्ति	व्यवसायी	स्व-निर्भर व्यक्ति	राजगार में गयी जनसंख्या के अनुपात में प्रतिशत
१. टुपि के अतिरिक्त प्रारम्भिक उद्योग	२४००६७६	१२५३२८७	११८,५०४	५
२. रोपणा	१०,४६०१८	६६२८३०	११३२३४	१०८
सन्तु तथा खदान	५६६८७०	६६५,११३	१३२,६६१	२८५
कोयले की खान	३,११६००	३०४६६६	६०,०४६	२८६
३. विधापन तथा निर्माला	६१,७६,२६८	३६७६,६६१	७१२,६४३	७७
अ-बाद्य पेय तथा तम्बाकू	१४६०७७२	६,०३,६५५	१,२२,६७६	८२

१	२	३	४	५	६
ब-वस्त्र उद्योग	२७७२६५२	१४५५,२८७	३,४८५,२३२	१२५	२३५
(१) मृत्ती	२०६१,७५१	६८१,५५१	२,५७८,५५१	१२४	२६३
(२) जूट	७११,२०१	६,६३,७३६	६०,६८१	१३	१६८
स-बागल तथा हागल की वस्तुएँ	३१,२११	२४०६२	७,१६४	२२६	२६२
द-मुद्रण प्रकाशन और तत्संबन्धित	१,२६,६३६	६५१६७	२६,७८२	२३८	३१६
प-चमड़ा तथा चमड़ा की वस्तुएँ	५,७७,६७६	८२२६०	५,४००	०८	५३
ट-खर और खर की वस्तुएँ	१६२४१	१५१६१	६,७७६	२५३	३२
त-तोहा तथा इस्पात	११२३७३	६५६६६	७१६६१	७२	७५
व-मशीनरी	१,६७,७३८	१,३२,७५३	१,४०३०	८२	१०८
(१) सामान्य	१,२४,६६८	१,०२,६६०	१,०८६०	८८	१०७
(२) विद्युतीय	४२,७७०	२६,७६३	३१७०	७०	१००

१	२	३	४	५	६
ह-यातायात उपकरण	२ १६,२७४	१ ७०,६३७	१,३३४	० ६	० ६
४ विद्युत, गत, जल तथा स्वास्थ्य सेवाएँ	१६,६५७२७	७,१३,२०३	६५,५७५	२ ७	६ ६
५ वाणिज्य	५६,०१३१३	११३,४८३६	६१,६५१	१ ६	८ ४
(१) थोक तथा पुट्यर	५५,७७,६५१	६,७७,०३७	३३,३३४	० ६	३ ७
(२) थक वीना तथा अन्य	३,२३,४६२	१,५७,६४६	४६,३१७	१ ०	३२
६ यातायात समूह तथा संचार	१६,०१६७१	१२,६०३७३	८६३,४३१	४७ ४	६६२
(१) रेलवे	२,७२७१६	५,४६३०४	५,०६,६४६	७० २	७० ५
(२) ट्रामवे					
(३) सड़क यातायात	८६३६५६	३६६,६०२	२६,५६०	३ ३	७ ७
(४) जल तथा जल यातायात	३१६,७५६	१,५६,६०६	६६,६६६	४६ ५	६६२
(५) डाक तथा तार	१७५१०६	१,५५,६४७	६५,२६६	३६ ६	५१३
७ सेवाएँ	७५,४३७२५	३४,४६१३४	४७,५७४	० ६	१ ४

उपयुक्त विप्लव से जा, यद्यपि पूरा विश्वसनीय नहीं है तथापि इसमें उन उद्योगों में श्रमिक सघना के विस्तार का उचित अनुमान लगाया जा सकता है। अनुमान इसलिए सही नहीं है क्योंकि श्रमिक सघना के सदस्यता रजिस्टर में मदस्यता के मिथ्या नाम चलते रहते हैं। श्रमिकों के नाम एक में अधिक सघना के सदस्यता रजिस्टर में पा जाते असामान्य नहीं हैं।

फकिरिया तथा बुद्ध आदि उद्योगों में सम्बन्धित सेवायोजन के आँकड़े भारत सरकार द्वारा प्रकाशित किये जाते हैं। उनमें सम्बन्धित विवरण भेजने वाले श्रमिक सघना की सदस्यता की सूचना भी उपलब्ध है। इन आँकड़ों के अध्ययन में श्रमिक सघना के विस्तार के बारे में एक अधिक सम्यक् दृष्टिकोण बनाया जा सकता है। फिर भी यह बात ध्यान देने की है कि सघना की स्थिति का अनुमान विवरण भेजने वाले सघना की सदस्यता के आधार पर लगाया गया है। यदि हम विवरण भेजने वाले और न भेजने वाले सघना की सदस्यता को लें तो प्रतिशत निश्चित रूप से बढ़ जायगा। किन्तु यह वृद्धि अधिवाश मामला में एक चौथाई से अधिक नहीं होगी।

सारणी ३७

१९५१ में फक्ट्री कामचारियों में सघना की स्थिति

	सेवायोजन	विवरण भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक सघना की सदस्यता	सघना की स्थिति %
१ फक्ट्री सेवायोजन	२५,३६,९७०	६,९८,४१५	२७.९
अ-खाद्य, पेय, तथा तम्बाकू	४,६३,८३६	८६,७१३	१८.७
ब-वस्त्र उद्योग	१०,४५,०७८	३,९१,९३७	३७.५
सूती	६,४५,८५५	२,६१,७००	४०.५
जूट	३,०२,२०७	७२,२२५	२४
स-लकड़ी और काच	२४,३४२	३,२८२	१३.७५
द-कागज तथा कागज की वस्तुएँ	२०,७६२	६,६५३	२९.२
य-मुद्रण तथा प्रकाशन आदि	७१,२०९	२२,९२१	३२.२

१	२	३	४
र-चमडा तथा चमडे की वस्तुयें	१५ ६८४	७ ८५०	४६
ल-रबर तथा रबर की वस्तुयें	२२ ५०८	२, ३७८	१० ६
व-रसायन तथा रसायन की वस्तुयें	७८,०२०	२३ ४५१	३०
श-धातुरहित खनिज मीमेट	१ १० ६४१	१६ ०१८	१४ ४
	१२,६४२	६ ७४६	५३ २
स-भूल धातु उद्योग	६५ ०२७	६१ ६७५	६ ५
प-मशीनरी सामान्य	६७ ४७०	११,७७७	१२ २
ह-मशीनरी विद्युतीय	२८,७७२	१ ०६२	३ ५
क्ष-यातायात उपकरण	१ ८४ ४२६	१ १४०	० ६
२ खनन और खदान	५ ४६ ०४८	१,०५ ६५३	१६ ३
कोयले की खानें	३ ५१,६७५	६८,२८८	१६ ३
३ रोपण	१२,१२ ३५१	४६ ०८६	१२ २
४ रेलवे	६,२३ १५४	३,३५,६६४	३६ ४
डाक तथा तार	१ ६३ ३०२	११ १४२	५ ७
टामवे (जनवरी ५२)	१७ ७६६	२ ३३०	१३ ०
सामुद्रिक	६४ ०००	४३	६७
गोदी तथा बन्दरगाह	५७ ४१५	५० ६२७	८६ ५

सारणी ३८

१९५२ में फकटी कमचारिया में सघता की स्थिति

१	२	३	४
१ फकटी मेवायोजन	२४ ४३ ४४६	७ १२ ६४३	२६ २
अ-खाद्य, पेय तथा तम्बाकू	४,२८,४४०	१,२२,६७६	२६ ४

१	२	३	४
ब-रूप उद्योग	१० ८१ ८६२	३ ८८ ४२०	२० १
मूला	६ १२ ६६६	२ १७ ८११	३६ ७
रूट	२ ६२ ६२७	१६ ६११	१६ ५
ग-मरणा तथा वार	२६ २६०	२ ०११	१२ २
ग-समग्र तथा समग्र की वस्तुय	२२ ७८७	७ १६६	२० ६
ब-मुद्रण और प्रकाशित धात्रि	७१ २६१	२०,७६०	२६ १
ग-समग्र तथा समग्र की वस्तुय	१२ ६०६	६ ४००	२६ १
ब-रूप और रूप की वस्तुय	२० १२८	६ ७७६	२१ ६
ब-समाप्त तथा समाप्त की वस्तुय	७३ १६८	३०,६३४	६१ ६
ब-प्रागुद्दिता मिति	२ ००,६३७	२२,६६६	२० ८
मीमेट	अ	१२,६०४	—
ग-मूल धातु उद्योग	६०,६०८	७६,१७१	८२ २
ब-मनीनरा सामान्य	८० ७६६	१०,८६०	१३ ६
ह-समाप्तरी विद्युत्-नीम	२७,८६७	३ १७०	११ २
ध-समाप्तयान उपकरण	१,८२,१८०	१ २२६	० ७
२ मरणा तथा मरणा	१ १६,१६६	१ २२ ६६१	२० ८
कीयन की मरणा	३,६८,६६३	६० ०६६	२१ ८
३ रापण	अ	१ १२ ०३६	—
६ रूप (१६१०-४१)	६,०१ ८०१	६ ०६ ६६६	६२ ६
डाक तथा वार	२ १२,३८०	६ ८०६६	२० २
द्रामव (जनसरी १२)	१७,८६१	८ १७७	४१ ६
सामुद्रिक	१६,२६०	२८,०६२	१० ६
समाप्त तथा बदरगात्र	अ	६८,६०३	—
१ उद्योग तथा राज्य मात्रजनित निर्माण विभाग (समाप्तयान की सम्मिता वस्तु दृण)	६ ६० ४१०	१६ ६१७	२०

इस अध्ययन से भी हम इमी निष्पत्त पर पहुँचते हैं कि कुछ उद्योगों के सिवाय जैसे सूती बस्त्र उद्योग चमड़ा तथा चमड़े की वस्तुयें रसायन तथा रसायन की वस्तुयें सीमेन्ट, मूल धातु उद्योग रेलवे सामुद्रिक, ट्रामवे तथा वादरगाह श्रमिक श्रमिक सघता का विकास नगण्य है। कुछ वर्गों के श्रमिकों में यह निश्चयपूर्वक कहा जा सकता है कि श्रमिक सघता नाम मानने की भी नहीं है। निर्माण बग के अतगत १९५१-५२ में कुल सदस्यता १४४५१ बताई गई थी। १९५१ में केन्द्र तथा राज्य सावजनिक निर्माण विभागों तथा बड़ी नदी घाटी योजनाओं में कुल श्रमिकों की संख्या लगभग २० ६४ ८७२ थी। इसी प्रकार घरेलू नौकरा, होटल आहारगृहों तथा भाजनालय के कमचारियों और गृह तथा सौंदर्य प्रसाधन की दुकानों के कमचारियों धुलाईगृहों आर्थिक धर्मार्थ तथा कल्याणकारी सेवाओं में कोई भी ऐसा श्रमिक सघ नहीं है जिसका नाम लिया जा सके।

निम्नलिखित मासिकों द्वारा विभिन्न राज्यों में श्रमिक सघ सदस्यता के अनुमान स्पष्ट किये गये हैं। इन आंकड़ों की तुलना उन व्यक्तियों से, जो श्रमिक सघों के अतगत लाय जा सकते हैं की जा सकती है। हमने अपना अध्ययन उन्हीं व्यक्तियों तक सीमित रखा है जो मुख्य रूप से जीविकोपार्जन के लिये मजदूरी अथवा वेतन पर आधारित हैं। एक राज्य से दूसरे राज्य के आंकड़े में काफी भिन्नता है। बिहार राज्य में लगभग ५५% कमचारियों को श्रमिक सघों में संगठित किया जा चुका है। दिल्ली में यह प्रतिशत ४२ उड़ीसा तथा पश्चिमी बंगाल में ३५ आसाम में ३२ बम्बई में ३० उत्तरप्रदेश में १३ मध्य प्रदेश में ११ तथा पंजाब में केवल ३ प्रतिशत है।

सारणी ३६

१९५१ में विभिन्न राज्यों में कुल श्रमिक सप सदस्यता का अनुमान

भारतीय श्रमिक-वर्ग का जीवन

राज्य सप	पंजीकृत श्रमिक सघों की संख्या	विवरण	श्रमिक सघों की संख्या	विवरण	श्रमिक सघों की संख्या	विवरण	श्रमिक सघों की संख्या
आसाम	६०	३५	३,२२१	२५	५०,५२५	५८,७४६	२५१,५७६
बिहार	५५५	२१५	७६३	२३६	१,२२,३५७	५६,५६१	५३२,५५५
बम्बई	५६१	३६६	५५६	२२५	२१५,७७५	१५१,६७३	७०८,३६५
मध्यप्रदेश	६६	५८	६७८	३८	२५,७६५	१६,२६८	८१,३३६
मद्रास	७५३	२२६	५३६	५८७	२६२,६६३	१००,१६५	५००,७७५
उड़ीसा	५५	२६	६१६	१८	११,१५२	१८,०६०	६०,२६६
पंजाब	५६	५८	२०३	१	३,५८१	३,५८१	१२,५०५
उत्तरप्रदेश	५५७	३६५	५६७	१६२	५६,६६५	५०,०६२	२००,३१०

१	२	३	४	५	६	७	८
पश्चिमी बंगाल	२१२	३३८,७३५	७६५	४६८	३५८,७८५	१७४,३८०	८७१,६००
प्रवन्धेर	१८	६,४६२	३८०	१	३८०	१,७१०	८,५५२
भोपाल	७	१,२२७	२४५	१	४६०	४२८	२,१४६
दुम	२	५६४	२८२	—	—	१४१	७०५
दिल्ली	७५	७८,६३१	१,३११	१५	१८,३५४	२४,२४६	१२१,२३

सारणी ४०

१९५१ में विभिन्न राज्यों में श्रमिक सघों का प्रसार

अनुपाय व मंचारी	अनुमानित व्यवसाय सघ सदस्यता	व्यवसाय सघों का विस्तार प्रतिशत	
उत्तर प्रदेश	१५,००,०००	१,००,०००	१३
बिहार	७८७,०००	४,३३,०००	५५
उड़ीसा	२५६,०००	६०,०००	३५
पश्चिमी बंगाल	२५,००,०००	८,७२,०००	३५
आन्ध्र प्रदेश	७,४०,०००	२,४०,०००	३२
मद्रास	२४,००,०००	५,००,०००	२१
बम्बई	२३,००,०००	७,००,०००	३०
मध्य प्रदेश	७,२७,०००	८१,०००	११
पंजाब	३,८०,०००	१२,०००	३
दिल्ली	२,६१,०००	१,२१,०००	४२

यद्यपि १९६१ की जनगणना के अंतिम और विस्तृत आँकड़े उपलब्ध नहीं हैं किन्तु विभिन्न राज्यों की जनसंख्या के कुछ अंतःकालीन अनुमान उपलब्ध हैं। सारणी ४१ में विभिन्न राज्यों और सम्पूर्ण देश में सघों की स्थिति स्पष्ट की गई है। यह अनुमान लगाया गया है कि कुल जनसंख्या का लगभग ४० प्रतिशत जिसमें काम करने वाली अवस्था के लोग होते हैं, श्रमिक सघों के अंतर्गत संगठित किया जा सकता है। मार्च १९५८ का समाप्त होने वाले वर्ष में विवरण भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक सघों की सदस्य संख्या से स्पष्ट हो जाता है कि श्रमिक सघों बहुत ही निम्न स्तर पर चल रही हैं और इसके विस्तार में १९५१ की जनगणना के बाद कोई महत्वपूर्ण परिवर्तन नहीं हुआ है। सम्पूर्ण देश में सघों का विस्तार बहुत कम माना जाता है। प्रत्येक १०० व्यक्तियों में से जो सघों में सम्मिलित हो सकते हैं केवल २१ प्रतिशत विवरण भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक सघों के सदस्य रहे हैं। एक क्षेत्र से दूसरे क्षेत्र में यह प्रतिशत ०.५ से २०.५ के बीच घटता बढ़ता है। छ राज्यों—मध्यप्रदेश उड़ीसा पंजाब, राजस्थान उत्तरप्रदेश और हिमाचल प्रदेश में श्रमिक सघों १ प्रतिशत से भी कम हैं। केवल दिल्ली में सदस्यता २०.५ प्रतिशत है।

यदि हम विवरण न भेजने वाले पंजीकृत श्रमिक सघों की सदस्यता का भी सम्मिलित कर लें तो भी कोई विशेष अन्तर नहीं आया। प्रायः यह छोटे सघ ही हैं जो विवरण नहीं भेजते।

सारणी ४१

विभिन्न राज्या म व्यवसाय सघता का विस्तार
(१९६१ की जनगणना पर अनुमान आधारित है)

काय शक्ति विवरण भेजने वाले

जनसख्या (हजार म) (१००० पजीकृत व्यवसाय सघा का ४०%) की सदस्यता १९५८-५९ सघता की स्थिति

आंध्र	३५,९८२	१४,३९३	१७७,९४७	१२
आसाम	११,८७३	४,७४९	२४८,२१९	५२
बिहार	४६,४५६	१८,५८२	३७१,१६८	२०
बम्बई	२०,६३३	८,२५३	६१३,४६५	२५
गुजरात और महाराष्ट्र	३९,५५४	१५,८२१		
केरल	१६,९०४	६,७६२	३७५,८५७	५६
मध्य प्रदेश	३२,३७२	१२,९४९	६२,५६७	०५
मद्रास	३३,६८७	१३,४७५	३८४,६८०	२९
मैसूर	२३,५८७	९,४३५	१०८,७०६	१२
उड़ीसा	१७,५४९	७,०२०	४४,८३६	०६
पंजाब	२०,३०७	८,१२२	५७,६४३	०७
राजस्थान	२०,१५६	८,०६२	३९,७८१	०५
उत्तर प्रदेश	७३,७४६	२९,४९८	२४६,४४२	०८
पश्चिमी बंगाल	३४,९२६	१३,९७०	७३५,४९६	५३
अडमान	६३	२५	२,९६९	११८
दिल्ली	२,६५९	१,०६४	२१७,१६६	२०४
हिमाचल प्रदेश	१,३५१	५४०	२,४८८	०५
त्रिपुरा	१,१४२	४५७	७,७१८	१७
भारत	४३९,२३५	१७५,६९४	३,६४७,१४८	२१

विभिन्न केन्द्रीय श्रमिक सघ संगठनों की सदस्यता के सत्यापन से यह स्पष्ट हो गया है कि बढ़ाई गई और सत्यापित सदस्यता म कितना अंतर है। इसी प्रकार यह भी अनुभव किया जा रहा है कि मुश्किल से ही कोई महत्वपूर्ण अपजीकृत

श्रमिक सघ होगा। इसलिए सरलता से यह कहा जा सकता है कि इस अवधि में सम्पूर्ण रूप से कोई उल्लेखनीय सघता में उन्नति नहीं आई है।

फिर भी यदि हम विवरण भेजने वाले पजीवृत श्रमिक सघों की सदस्यता की तुलना विभिन्न फकिट्रिया खाना, रोपण क्षेत्रों, आदि के सवामाजन से करें तो यह पता चलता है कि इस अवधि में श्रमिक सघों की सदस्यता में वृद्धि हुई है। १९५८ में उत्पादन उद्योगों में सघता की स्थिति ३८४ प्रतिशत थी, खाना तथा खदानों में ३७२ प्रतिशत, रोपण में ४०६ प्रतिशत जबकि इमकी तुलना में १९५१ में यह प्रतिशत क्रमशः २७६ प्रतिशत, १९३ प्रतिशत और १२२ प्रतिशत ही था। लगभग सभी उद्योगों में श्रमिक सघों की शक्ति में वृद्धि हुई है यद्यपि सूती वस्त्र उद्योग चमड़ा, रलव और डाक तथा तार कमचारियों में कुछ ह्रास प्रतीत होता है। इन परिवर्तनों का सारणी ४२ में दिखाया गया है।

सारणी ४२ के अध्ययन में पता चलता है कि जिन क्षेत्रों अथवा प्रदेशों में पहले श्रमिक सघ नहीं थे वहाँ श्रमिक सघ सदस्यता में कोई विस्तार नहीं हुआ है तथा जिन उद्योगों में संगठित बायों का अनुभव है वहाँ श्रमिक सघता उत्तरोत्तर उन्नत होती जा रही है। हम यह आशा कर सकते हैं कि आने वाले वर्षों में श्रमिक सघता का धन धन अन्त क्षेत्रों में भी प्रसार होगा।

सारणी ४२

१९५८ में कुछ चुने हुए उद्योगों में व्यवसाय सघता की स्थिति

उद्योग	सवामाजन	विवरण भेजने वाले पजीवृत सघों की सदस्यता	सघता की स्थिति%
१-निर्माण उद्योग	३४१२,६४७	१,३११,१२८	३८४
(१) खाद्य पेय तथा तम्बाकू	६८७,४०५	२६२,३४८	४२५
(२) वस्त्र उद्योग	१,१४०,७६६	५३७,८६८	४७२
(अ) सूती	७६८,६६४	२६०,७११	३३६
(३) लकड़ी तथा काक	४३,१६०	११,६५४	२७७
(४) बागज तथा बागजकी वस्तुएँ	३५,२६३	१६,१००	४५६
(५) मुद्रण तथा प्रकाशन	६४,२११	४३,८२८	४६५
(६) चमड़ा	१६,७८०	७,७६३	३६४
(७) रबर और रबर की वस्तुएँ	३१,३८८	१२,०२७	३८३

१	२	३	४
(८) रसायन	११६ ४६४	५२ ८०५	४४ २
(९) धातुरहित खनिज	१५८ २१६	६७ ६१५	४२ ६
(अ) सीमट	२७,०८४	२१ ४७५	७६ ३
(१०) मूल धातु उद्योग	१३३ ०२६	६१ ६६५	६६ १
(११) मशीनरी सामान्य	१४६,२०५	२८ ५००	१६ ५
(१२) मशीनरी विद्युत्तीय	४६,१७४	१० ६८५	२३ ३
(१३) यातायात उपकरण	३०० ६७४	६ ८४६	३ ३
२-खनन तथा खदान	६४६ ३६०	२४१ ६२०	३७ २
(अ) कोयले की खानें	३८२,१७२	१६३,८४३	४२ ६
३-रोपण	१ २६७ ६६५	२७६ ०२७	४२ ६
४-रेलवे	१,११८,८४८	२६४ २२८	२३ ६
५-डाक तथा तार	३०८ ६१८	४० २७५	१३ ०

महिला सदस्यता

महिला श्रमिका व श्रमिक मध्य संगठित करने व लिय पढ़ने बाकी प्रधान नियम थे। १९२० म ही बम्बई की महिला श्रमिका नगर के त्रिगुण कमचारिका का संगठित करने व लिय मन्ना की। दूसरे व्यवसाया म भी महिलाओं को संगठित करने व प्रयत्न किया गया। मिनम्बर १९३३ म बम्बई प्रमोडेंसी महिला सम्मेलन आयोजित किया गया। हमारे देश म कवन महिलाओं का वाद श्रमिक मध्य नहीं है। महिलाओं न जहाँ भी और जय भी चाहा उह पहन न ही विद्यमान श्रमिक मध्य म सम्मिलित कर लिया गया।

१९५१ की जनगणना के अनुसार १७१ लाख ग्रामीण महिलाओं और २१ लाख शहरी महिलाओं आत्मनिर्भर हैं। इन अज्ञान ग्रामीण क्षेत्रों की २३२ लाख महिलाओं अज्ञान आश्रित हैं। उन महिलाओं की सरवा जा शहरा क्षेत्रा म अज्ञान आश्रित हैं कवल १३ लाख हैं। इन प्रकार कुल १७२ लाख महिलाओं स्व निर्भर हैं और २४७ लाख महिलाओं अज्ञान करने अज्ञान पापना को आय की अनुपूरित करता हैं। महिला श्रमिका की शक्ति और महत्व पर बल देने की आवश्यकता नहीं है। ग्रामीण क्षेत्रा म महिला श्रमिका का अभाव महत्व है जहाँ उनसे लगभग ८० प्रतिशत महिलाओं की तरह काम करती हैं। संगठित उद्योगा म भी उनकी सख्या सतापजनन ह। १९५१ म कश्मिरा म काम करने वाला मा प्रतिदिन की औसत सख्या २५३१,६६६ थी जिसमें से २,८३,८२४ अर्थात् ११.४% महिलाओं थी। महिला श्रमिका की सदस्या लगभग ११ प्रतिशत चल रही ह। यद्यपि उनकी सख्या १९५७ और १९५८ म उद्वार क्रमशः ३४६,१३१ और २४३७६६ हो गई थी। इससे अज्ञाना क्षेत्रा म महिला श्रमिका का सापेक्ष महत्व काफी शक्ति है। विभिन्न राज्या म गाना की कुल श्रमशक्ति ५,४६०४८ म म १९५०-५१ म १,०६६०७ महिलाओं थी। श्रमशक्ति म वह लगभग २० प्रतिशत थी। १९५८ म गाना म काम करने वाली की सख्या ६६६,३६० था जिसमें महिला श्रमिका ११७८४० अर्थात् कुल का लगभग १८ प्रतिशत थी। महिलाओं को जमीन के नीचे काम करने की मनाही है। यदि हम महिला श्रमिका व सेवायाजन की कुल और महत्व (भूमि के ऊपर) म काम करने व आधार पर संगणना करें तो सेवायाजन का प्रतिशत बढ़कर

३० हा जाता है। रोगण धन म वृषीय स्वभाव के कारण श्रमशक्ति का लगभग ६०% महिलाओं द्वारा सरंचित है। १८५०-५१ म आनाम चाय वागाना म कुल श्रमिक ६०३,८६३ काम करते थे जिनमे से महिलाओं की गणना २८७,१८७ थी। १९५५ म उनके मेवायोजन का प्रतिशत ४१ था। १९६० म रेलवे रेलवे मडल और रेलवे न्यायालयों म कुल काम करने वाले लोगों म महिलायें ९१% थी।

बहुत कम महिलायें श्रमिक सघा की सदस्य हैं। श्रमिक सघा के प्रति महिलाओं म कम रचि हान के कई कारण हैं। उनम म कुछ को घरेलू काम अच्छे लगत है और महिला श्रमिका के नियम वच्चों की देखभाल करना तो हर जगह एक प्रमुख काय ह। उद्योगा म काय करने के अलावा उह घर के कायों को भी देखना पडता है जिसमे श्रमिक सघ कायों के लिये न उह समय मिल पाता है और न शक्ति अथवा रचि रह जाती ह। भारत म इम प्रकार की सीमायें और भी अधिक बाधक हो गई हैं क्योंकि काम के घटे अधिक हैं यज्ञतायात की कठिनाइया हैं बड़े-बड़े परिवार है और घरो म आधुनिक सुविधायें प्राप्त नहीं हैं। महिला श्रमिका की सघता मे हमारे देश म कुछ अन्य विशिष्ट बाधायें हैं। महिलाओं म काफी अधिक निरक्षरता है तथा उनका घर और बाहर का जीवन घासिक सामाजिक प्रथाओं और परम्पराओं द्वारा सीमित कर दिया गया है। ये तथ्य महिलाओं के जीवन और विचारों को उस प्रकार प्रभावित करत हैं कि उनमे श्रमिक सघो म शामिल होने के प्रति हतोत्साह रहता है। कुछ व्यवसायो म श्रमिक सघा की सरचना पर लोग नाक भी मिकोडते हैं कुछ ऐसा सयोग है कि उही व्यवसायो म स कुछ म महिला श्रमिकों की काफी सख्या है।

भविष्य मे महिला श्रमिकों की सख्या उद्योगो मे बढ जान की सम्भावना है। आर्थिक विकास के लिये हमारी योजनाओं मे महिलाओं की अधिकधिक रोजगार देने की व्यवस्था है। अधिकधिक यंत्रीकरण सामाजिक अधिनियम शिक्षा के प्रसार परिवार की आवश्यकताये पारिवारिक आय की अपयाप्तता और आर्थिक स्वतन्त्रता की च्छा के कारण उनकी शक्ति पिछले बीस वर्षों म गन नन बढी ह। आने वाले वर्षों मे औद्योगिक रोजगार के अतिरिक्त महिलाओं की सरया न्यायालयों तथा नसिंग और अध्यापन जैसे-व्यवसायो म तीव्रगति से बढेगी।

मजदूरी के लिये महिलाओं द्वारा बाहर काम करन के फलस्वरूप पारिवारिक जीवन अस्त व्यस्त हा जाता है। इसकी तथा अन्य दूसरे दुष्परिणामों की आसानी मे अचलना नहीं की जा सकती। यदि बचपन मे मा की उचित देखभाल न मिले तो उसके दुष्प्रभावा स जम भर छुटकारा नहीं मिलता है। पश्चिमी देशो मे बढती हुई सख्या म बाल अपराध गभपात महिलाओं की अस्वस्थता गर्भिणी होने के समय की दुष्टनायें गभ नष्ट हो जाना अक्षहज प्रसूति और समय से पहले बच्चों को जम देना आदि महिलाओं की रोजगार देने के विरुद्ध चेतावनी के प्रतीक है। व इसी भावना

के पोषक हैं कि पारिवारिक कल्याण और राष्ट्रीय सम्पन्नता के लिये यह अहितकारी है। महिलाओं की सेवायुक्ति के कुछ दुष्प्रभावाओं को उचित और पर्याप्त सुरक्षा माधना का अग्रनाकर नियंत्रित और कम किया जा सकता है।

उद्योगों और कार्यालयों में महिलाओं का रोजगार का ग कुछ विशेष समस्याएँ, जैसे—बाम के घटे रात्रि में काम, अतिरिक्त समय तक काम, स्वास्थ्य, सफाई, कल्याण स्नानघरा और प्रसाधन कोष्ठा की सुविधाएँ, बच्चा के लिये निशुशाला का प्रबंध, काम के समय में बच्चा की देखभाल और गिनान-पिनान की सुविधा बच्चा के जन्म से पूर्व तथा बाद में अवरुध तथा मानृत्व की सुविधाएँ, पदा हा गर्द हैं। महिला श्रमिका के हितों की रक्षा उनके बच्चा के भविष्य और स्वस्थ पारिवारिक जीवन के लिये समाज, सरकार और निकाजवा का हा सभी सुविधाओं की व्यवस्था करना चाहिए। श्रमिक सभा का भी यह लक्ष्य चाहिए कि महिला श्रमिका की काम और नीतरी की अवस्थाएँ उचित रहें। दृष्टान्त यह आवश्यक है कि अधिन म अधिन सभ्या में महिलाय श्रमिक सभा में शामिल हों, उनका कार्यो में रुचि लें। श्रमिक सभा का भी अपनी परिपदा और समितियों में महिलाओं का विशेष प्रतिनिधित्व करना चाहिए।

श्रमिक सभा की महिला सभ्यता धीरे धीरे बढ़नी ली है। निम्नलिखित सारणी में स्पष्ट है कि निरपरा और मापन रूप में उनकी सभ्या और शक्ति दाना ही की स्थिति काफी अच्छी है।

सारणी ४३

१९२७-२८ में १९५८-५९ में विवरण भजन का न पजीरुन श्रमिक सभा की महिला सभ्यता

वर्ष	कुल सभ्यता	महिला सभ्यता	महिला सभ्यता का %
१९२७-२८	१,००,६१९	११६८	१०
१९२८-२९	१,८१,०७७	३,८५२	२१
१९२९-३०	२,४२,३१०	३,२६९	१४
१९३०-३१	२,१९,१११	३,१५१	१४
१९३१-३२	२,३१,६६३	३,४१४	२४
१९३२-३३	२,३७,३६९	४,०६०	२१
१९३३-३४	२,०८,०७१	२,६६९	१४
१९३४-३५	१,८४,६१८	८,८३७	१७
१९३५-३६	२,६८,२०६	७,३०९	२७

१	२	३	४
१९३६-३७	२ ६१ ०४७	२,००५	३५
१९३७-३८	३ ६० ११०	१४,७००	० ८
१९३८-३९	२,६९ १६९	१० ९४५	० ७
१९३९-४०	५ ११ १३८	१८ ६१०	३ ६
१९४०-४१	५,१३,८००	१९ ४०७	३ ८
१९४१-४२	५ ७३ ५२०	१७ ०९४	२ ०
१९४२-४३	६ ८५ ०९९	२५ ९७०	३ ८
१९४३-४४	७,८०,९६७	२० ८६६	२ ७
१९४४-४५	८ ८९ ३८८	३६ ११५	४ ५
१९४६-४७	१० ३१ ९६०	६४ ७९८	४ ९
१९४७-४८	१६,६० ९२९	१ ०२ २९९	६ २
१९४८-४९	१९ ६० १०७	१ १९ ३५५	६ १
१९४९-५०	१८,२१ १३२	१ १९ ५६५	६ ६
१९५०-५१	१७ ५६ ९७१	१ ०६ ४२४	६ १
१९५१-५२	१९ ९६ ३११	१ ३६ २५७	६ ८
१९५२-५३	२०,९९,००३	१ ५६ ५६७	७ ५
१९५३-५४	२१,१२ ९६५	१,७६ ४७६	१० ६
१९५४-५६	२२ ७५,७३२	२,४०,०४५	१० ६
१९५६-५७	२३ ७६ ७६२	२ ८० १०५	११ ८
१९५७-५८	३०,१५ ०५२	३ ३१ ८८२	११ ०
१९५८-५९	३६ ४७ १४८	३ ९२ ३५४	१० ८
१९५९-६०	३९ २१ ०००	३ ९२ ०००	१० ०

विवरण भेजने वाले पञ्जीकृत श्रमिक सघों की महिला सदस्य संख्या जो १९२७-२८ में १,१६८ थी १९५१-५२ में बढ़कर १ २६ २५७ हो गई। इस काल में पञ्जीकृत श्रमिक सघों की सदस्यता १०० ६१६ से १८ ५३ २१६ अर्थात् १ ८४२ प्रतिशत से बढ़ गई। किन्तु महिला सदस्यता में वृद्धि इस अवधि में १० ६६६ प्रतिशत से हुई। महिला सदस्या की संख्या में वृद्धि के परिणामस्वरूप उनकी गणेश्विन स्थिति जो १९२७-२८ में १ २ प्रतिशत थी बढ़कर १९४९-५० में ६ ६ प्रतिशत हो गई। उसके बाद थोड़ा-सा हास हुआ अर्थात् १९५०-५१ में प्रतिशत ५ १ तथा १९५१-५२ में ६ ३ रह गया। परन्तु श्रमिक सघों में महिला सदस्या

रह गया। खनन तथा खदान बग की सापेक्षिक स्थिति में काफी प्रगति हुई १९५०-५१ में कुल सदस्यता का प्रतिशत १४ से बढ़कर १९५१-५२ में २३ हो गया। इस बग में अकेले कोयले की खाना ने ही ७० प्रतिशत से अधिक महिला श्रमिक सदस्यों का अग्रदान किया। १९५८-५९ में फिर महिला सदस्यता इस बग में घटकर १३.६ प्रतिशत रह गई।

सारणी ४६

१९५१-५२ और १९५८-५९ में महिला श्रमिक सपिको का औद्योगिक वर्गीकरण

१९५१-५२

उद्योग	विवरण भेजने वाले सपिको की संख्या	कुल सदस्यता	महिला सदस्यता	कुल सदस्यता में महिलाओं का प्रतिशत	महिला सदस्यता का प्रतिशत
१-ईंधन तथा तत्सम्बन्धी कार्य	६०	१,१८,५०४	२५,४१२	२१.४	२१.८
(१) रोपण	३४	१,१३,२३४	२५,४१८	२१.६	२१.०
(२) बपास	३	१,३३६	७६३	५७.०	०.७
(३) मत्स्य	२३	३,९३१	२३१	५.९	०.२
२-सूतन तथा सदान	८१	१,३२,९६१	२६,६५४	२०.१	२३.०
(१) कोयला	५७	६०,०४६	१६,५७६	२१.७	१६.६
(२) मत्स्य	२४	४२,६४५	७,०७८	१६.६	६.१
३-उत्पादन	६२४	७,१२,६४३	४१,५६६	७.२	४४.५
(१) साव, पेय तथा तन्बाकू	२४१-	१,२२,६७६	८,६२५	७.०	७.४

महिला सदस्यता

२३३

१	२	३	४	५	६
(२) वस्त्र उद्योग	२१८	३,४८,५३२	३०,६०१	८६	२६६
(अ) सूती	१३६	२,४७,८५१	२४,०२३	६७	२१६
(ब) रूट	४५	४६,६११	४,६५३	८२	४०
(स) अन्य	३७	३४,०७०	१,२२५	३६	११
(३) वस्त्र, जूते तथा वस्त्रों से बना सामान	१७	१४,७७५	२४३	१५	०२
(अ) बपटे	२	४२३	—	—	—
(ब) जूते	४	११,२०२	४	००	००
(स) अन्य पहनने के कपड़े तथा वस्त्रों से बना सामान	११	४,१५०	२३८	४८	०२
(४) लकड़ी तथा काक	१२	३,२५५	२३६	७३	०२
(५) कागज तथा कागज की वस्तुएं	१३	७,१४४	—	४४	०३
(६) मुद्रण, प्रकाशन तथा तरसन्धी यन्त्रसाम	७५	२६,७६२	४०	०२	००
(७) चमड़ा तथा चमड़े की वस्तुएं	१३	४,४००	१५३	३५	०१

१	२	३	४	५	६
(८) स्त्रोत की वस्तुये	७२	४,७७६	—	—	—
(९) स्त्रोत तथा स्त्रोत की वस्तुये	४७	३,४६४	१,४६०	१३३	२७
(१०) धातुरहित वनिज वस्तुये	१६	१३,६२४	३,१२७	१३३	२७
(अ) सीमट			१,४१६	१०६	१३
(ब) अन्य	२८	६,४३६	१,६११	१६६	१४
(११) मूल धातु उद्योग	४२	७६,१७१	२,१६७	३४	२२
(अ) लोहा और इस्पात	३८	७१,६६१	२,४८१	३६	२२
(ब) अन्य	४	४८०	१६	३३	००
(१२) धातु की वस्तुये	३४	१०,२२४	१,४४	१४	०१
(१३) मशीनरी	५०	१४,०३०	८३३	४६	०७
(अ) सामान्य	३८	१०,८६०	७११	६४	०६
(ब) विद्युतीय	१२	३,१७०	१२२	३८	०१
(१४) यातायात उपकरण	५	१,३३४	—	—	—
(१५) अन्य	६७	३०,२३२	२,७७८	६२	२४
४-निर्माण	३८	१४,४५१	४७	०३	००
५-विद्युत, गस जल तथा सफाई सेवाये	१६१	३१,१२४	३,४३४	११०	३०

महिला सदस्यता

१३५

१	२	३	४	५	६
६-वाणिज्य	३६६	६१,६५१	२६५	०३	०३
(अ) थोक और कुटकर व्यापार	१३१	३३,३३४	१६६	०६	०२
(ब) अधिकोपयोग तथा बीमा	१५६	३६,५०३	६६	०२	०१
(स) अन्य	८९	१८,८१४	२६	०२	००
७-यातायात संग्रह तथा संचार	२७१	८,६२,४२१	२,४५०	०३	२१
(अ) रेलवे	७०	४०६,६४६	१,२३८	०३	११
(ब) ट्रामवे	६	८,५७७	३	००	००
(स) मोटर यातायात	६६	२६,५६०	७०	०२	०१
(द) सामुद्रिक	२२	२८,०६३	२	००	००
(प) नौदी तथा बंदरगाह	२६	६८,६०३	६७३	०७	०६
(र) डाल तथा तार	६	६४,२४४	२२०	०३	०२
(स) अन्य	३६	३८,३५४	४६४	१२	०४
८-मेवाय	१६६	४७,५७४	२,७३६	५८	२६
९-विविध	१५३	४७,८०७	३,४२६	७२	२६
योग	२,२५२	१,६७,२६१	१,१६,०५२	६३	१००

सारणी ४६ क्रमश
१९५८-५९ में महिला व्यवसाय सचियों का औद्योगिक वर्गीकरण

उद्योग	विवरण भेने वाले सचियों की संख्या	कुल सदस्यता	महिला सदस्यता	कुल सदस्यता में महिलाओं का प्रतिशत	महिला सदस्यता का प्रतिशत
१-कृषि तथा तत्सम्बन्धी काम	१२१	५,४७,४४०	१,१६,२२६	२६.०	४२.१
(१) रोपण	५८	३,६१,१६६	११४,०७८	२६.२	६१.३
(२) बपास	६	१,०१०	६३८	६३.२	०.२
(३) श्रम	५६	५४,२६४	१,५१०	७.३	०.४
२-खनन तथा खदान	१२३	२,६८,८७४	३७,७५३	१.४०	१३.६
(१) कोयला	६२	१,६३,६२४	१८,६१८	६.६	६.७
(२) श्रम	६१	७५,६५०	१९,१३५	२५.२	६.८
३-निर्माण	२,१०१	१२,०२,८३७	७८,१११	६.६	२८.७

६

५

४

३

२

१

१	२	३	४	५	६
(१) लाख पेय तथा तम्बाकू	५४२	२,३५,५१७	२६,२५७	१११	६५
(२) वस्त्र उद्योग	३६६	५,२०,३३३	३६,३१७	—	१३२
(अ) सूती	१६०	२,३५,६५६	१६,३०८	—	७०
(ब) जूट	—	—	—	—	—
(स) अन्य	२०६	२८५,६७६	१७,००६	५६	६२
(३) वस्त्र जूट तथा वस्त्रो स बना सामान	६०	१५,३७०	२२	०१	००
(अ) वस्त्र	—	—	—	—	—
(ब) जूते	—	—	—	—	—
(स) अन्य पहलन के कपडे तथा वस्त्रो से बना सामान	—	—	—	—	—
(४) लकडी तथा काच	४१	७६६७	१०३	१३	००
(५) कागज तथा कागज की वस्तुये	१७८	५२,१३७	१६६	०४	०१
(६) मुद्रण, प्रकाशन तथा तत्सम्बन्धी व्यवसाय	७५	२६,७६२	४७	०२	००

१	२	३	४	५	६
(७) बमबा तथा बमडे की वस्तुयें	३१	११,०४८	१८३	१२	०.१
(८) रबर की वस्तुयें	२२	४,१४६	६७	२३	०.०
(९) रसायन और रसायन की दवाएँ	१४६	४१,२४४	१,८३०	४४	०.७
(१०) धातुरहित क्षतिज वस्तुयें	१३०	४६,४४७	४,१८७	६०	१.४
(अ) सीमट	३८	१८,०८६	२,१६०	११६	०.६
(ब) शय	६२	२८,३६८	२,०२७	७१	०.७
(११) मूल धातु उद्योग	१२४	६४,६६४	२,८४६	३०	१.०
(अ) लोहा और स्पात	—	—	—	—	—
(ब) शय	—	—	—	—	—
(१२) धातु की वस्तुयें	६२	२३,२८६	४३२	२३	०.७
(१३) मशीनरी					
(अ) सामान्य	११५	४६,६२०	१,७६४	२०	०.६
(ब) विशुद्धीय	८०	४,८७७	२१६	४४	०.१

महिला सदस्यता

२३६

१	२	३	४	५	६
(१४) यातायात उपकरण	१६	१६,४०१	१६	०१	००
(१५) भ्रम	१६१	४८,०८०	३६८६	६३	१३
४-निर्माण	६६	४०,०४६	११४२	२३	०४
५-विद्युतीय, घस तथा सफाई सेवाय	३२३	१,०६,२२१	११,३०१	१०६	६१
६-वाणिज्य	६०२	१,४१,११४	१,४६६	११	०६
(अ) धोक तथा पुटकर	२६२	४५,६६४	३०१	०६	०१
(ब) अधिकोपण तथा बीमा	२४३	७४,६८०	११६४	१६	०४
(स) भ्रम	६७	२०,४४०	१३४	०७	००
७-यातायात सग्रह तथा संचार	४५४	४,८३,२४२	४,७६०	१०	२१
(अ) रेलवे	४६	३,२३,१७१	१,०७६	०३	०४
(ब) ट्रामवे	४	६,६०४	—	—	—
(स) मोटर यातायात	२१४	६६,६१३	२१४	०३	०१
(द) सामुद्रिक	२४	१६,७४६	१६	१०	००
(म) गोदी तथा बंदरगाह	४२	४,५४,३८८	६०३	१६	०३

१	२	३	४	५	६
---	---	---	---	---	---

(ट) डाक तथा तार

७

३४,२३३

२८३४

८३

१०

(स) अन्य

१०५

६३,७३४

७१७

११

०३

८-सेवायें

३८७

१,०६,१४७

६३६४

८८

३४

९-विविध

४४२

१,४०,६१२

१३,७४२

६८

४०

योग

४,६१६

३०,४७,८४४

३,७६,०२८

६१

१०००

कुल मिलाकर महिलाओं में श्रमिक सघता नहीं के बराबर है। १९५१ की जनगणना के अनुसार ४१६ लाख महिलाओं आत्मनिर्भर और अजन आश्रित थीं। १९५०-५१ में महिला श्रमिक सघियों की संख्या १०६४२५ थीं यर्षानु इग संख्या का मुश्किल से ०.२५ प्रतिशत। यदि हम सघता का अनुमान केवल १७० लाख स्वनिर्भर महिलाओं के आधार पर करें तो प्रतिशत बढ़कर ०.६ हो जाता है। मनन तथा खदान जैसे संगठित उद्योगों में श्रमिक सघों के प्रत्येक १०० सदस्यों में से १९५१ में १४ महिलाओं थीं। फरक उद्योगों के क्षेत्रों में बहुत ही अच्छे थे। इनमें यह स्पष्ट हो जाना है कि हमारे देश में संगठित उद्योगों में भी महिलाओं में श्रमिक सघता का प्रमाण बहुत कम है।

महिला श्रमिका का संगठित करने की आवश्यकता पर निश्चय ही अधिक बल दिया जाना चाहिए। जैसे-जैसे महिलाओं के लिये रोजगार की सुविधायें बढ़ेंगी सामाजिक मूल्य बदलेंगे महिलाओं मजदूरी के लिये काम खोजेंगी ही। इसलिए यह आवश्यक है कि विभिन्न श्रमिक सघों में महिलाओं का पूर्ण और शक्तिशाली प्रतिनिधित्व हो। श्रमशक्ति में जैसे महिलाओं की संख्या बढ़ती है नियोजकों और समाज के दायित्व भी बढ़ जाते हैं। श्रमिक सघ नेताओं का यह कर्तव्य है कि वे परिवर्तन को समझें और महिला श्रमिका को अधिक संख्या में सघता में लाने के लिये संगठित प्रयत्न करें। निस्सन्देह महिलाओं में नई जागृति हुई है और बहुत से क्षेत्रों पर उन्होंने पुरुषों के साथ श्रमिक समस्याओं के लिये सघय किया है। सामाजिक कार्यों में रचि रखने वाली शिक्षित महिलाओं के लिये समय प्राप्त हुआ है कि वे श्रमिक महिलाओं को अपने अधिकारों की रक्षा के लिये संगठित करें।

सघता में बाधाएँ

प्रारम्भिक अध्याया म श्रमिक सघ आन्दानन की उत्पत्ति और विनाम से सम्बन्धित हमारे विस्तारपूर्ण ने स्पष्ट है कि हाल ही के वर्षों म श्रमिक सघना की उल्लेखनीय प्रगति के बावजूद एक बड़ी गम्भीर म श्रमिक इराग बाहर हैं । प्रारम्भ में विनाम म कुछ परिस्थितियां न बाधाएँ उपस्थित की थी जिनम ने कुछ आज भी श्रमिक सघता व स्वस्थ विनास म बाधक है । अथ दशा की अपेक्षा हमारे देश म श्रमिक आन्दोलन का प्रारम्भिक अवस्था म कुछ सुविधाएँ मिली किन्तु फिर भी इगनी गति तीव्र नहीं हुई और यह शिथिल रही ।

भारत म श्रमिक सघ आन्दोलन को इग्लण्ड की भांति वानूनी लडाईं नहीं नडनी पडी । ग्रेट ब्रिटेन म श्रमिक सघा की वामन ला के विरुद्ध समझा गया । उन पर आपराधिक पडयन्त्रा के त्रिण मरुह किया गया । १७६६-१८०० के वीम्बी नेशन एक्टम १८२४-२५ म विगण्डन कर दिय गय किन्तु इगम श्रमिक सघा का पूग म्वतत्रता नहीं मिनी । १८७५ म प्रथम श्रमिक सघ अधिनियम पारित किया गया तब भी श्रमिक सघ अधिकारा का सघप नमाप्त नहीं हुआ । इसलिए श्रमिक सघ अधिनियम का १९१३ म सजाधित करना पडा । गी वर्षों म अधिष के सघप के बाद श्रमिक सघा न अधिकार प्राप्त किय । १९२६ की आम हस्ताल के बाद श्रमिक सघा व अधिकार विगेषकर जा राजनतिक कोष और आम तथा सहानुभूतिक हठताला म सम्बन्धित थे १९२७ म सीमित कर दिय गय और उनका पुनरुद्धार १९४६ म श्रमिक सरकार द्वारा किया गया । भारत मे श्रमिक सघी दन अग्नि परीणाग्री म बच रह । मद्राम श्रमिक सघ के अध्यक्ष श्री वी० पी० वाडिया पर जो अभियोग लगाया गया और सघ के विरुद्ध जो निषेधाणा जारी की गई उसने भारत के लोगो को ही नहीं बल्कि ग्रेट ब्रिटेन के लोगो को भी स्तब्ध कर दिया । फनस्वरूप मुकुन्त होन वाल श्रमिक सघ आन्दोलन के हिता की सुरक्षा के लिय जल्दी ही श्रमिक सघ वानून के अधिनियम की मांग पर जोर दिया जाने लगा । इस देश मे प्रथम श्रमिक सघ सगठन के ठीक ८ वर्ष बाद १९२६ म श्रमिक सघ अधिनियम पारित किया गया ।

शीघ्र बन्धन सरकारण मिनन के अनिर्दिष्ट भारत म बडनी हुई राजनतिक

चेतना और विकास का भी श्रमिक सघ आन्दोलन पर अनुकूल प्रभाव पडा। श्रमिक सघ आंदोलन के लिये राजनतिक आंदोलन के फलस्वरूप योग्य और समथ नेतृत्व की व्यवस्था हो गई। गांधी जी के निर्देशन म बहुत से लोग - सामाजिक कार्यो म रचि रखते थे, श्रमिको के बीच और उनके लिये काय करन हतु आग आय। राजनतिक नेता भलीभाति जानत भी थे कि सगठित श्रम उनके सघ म महत्वपूर्ण और शक्तिशाली सहयोग पहुँचा सकत है। दश म राजनतिक आंदोलन द्वारा श्रमिक आन्दोलन को निश्चित रूप से सहायता प्रदान की गई। विश्वसनीय तथा योग्य नता प्रदान करन के अलावा, जिन्होन निप्टा और आत्मत्याग से उनके हितो के लिये काय किये इसने एक ऐसे मच की सरजना की जहाँ शोपिता और दलितो तथा उनकी समस्याओ के बार म स्वतंत्र रूप से विचार किया जा सकता था। इमने लाला क हृदयो म नई आशाओ और आकांक्षाओ को स्फुरित किया। नताआ के सम्पक से श्रमिक सघो को सम्मान तथा प्रतिष्ठा मिली और श्रमिका मे नये विश्वास और शक्ति के प्रति चेतना जाग्रित हुई।

राजनतिक नताआ का सम्पक उनके लिये केवल वरदान ही नहीं रहा। राजनतिक नेताओ और श्रम सगठनो के बीच सम्बन्धो के कारण सरकार ने प्राय श्रमिक सघा को सन्ह की दृष्टि मे देखा। बढने हुए श्रमिक आंदोलन को अवरुद्ध करन के लिए नियोजको का सरकार का सहयोग आसानी से प्राप्त हो जाता था। राजनतिक आन्दोलन की प्रधानता से प्राय श्रमिक समस्याएँ उपेक्षित रह गइ। श्रमिक सघ आंदोलन को एक प्रकार से गौण आंदोलन समझा गया। किन्तु स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद स्थिति बदल गई है और राजनीति या राजनतिक दला तथा श्रमिक आंदोलन के बीच सम्बन्धो के प्रश्न पर भिन्न दृष्टिकाण से पुनर्वलाकन करना चाहिये। स्वतंत्रता से पूव लोग द्वारा जो अरुद्धा और वाछनीय समझा जाता था वह स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद आवश्यक रूप से बसा नहीं है।

इन अनुकूल कारणो के बावजूद आन्दोलन की धीमी प्रगति समान रूप से महत्वपूर्ण प्रतिगामी शक्तियो के कारण रही। पिछडी और अथ विकसित भारतीय अर्थव्यवस्था श्रमिक सघता के माग म सबसे बडी बाधा है। स्थानीय बृहन् उत्पादन उद्योग केवल थोडी ही सख्या मे श्रमिको को काम देते हैं। कृषि प्रमुख उद्योग है। रोपण खाने और छोटे पमान की फकिट्टया अन्य महत्वपूर्ण उद्योग हैं। इन वर्गो म रोजगार का स्वभाव श्रमिको के सगठन को कठिन बनाता है। छोटी छोटी इकाइयो मे श्रमिक इधर उधर बिबरे रहते है। उनके सगठन के लिये आवश्यक जन और धन के साधना का अभाव है। इसीलिए इन क्षेत्रो म श्रमिक सघता बहुत कम है। भारत म श्रमिक सघ आंदोलन की धीमी प्रगति और देर से विकास होने का यह एक प्रमुख कारण है।

श्रमिक सघा की अस्थिरता और अशक्तता क लिय गाँदा के बंधन और

श्रमिका की प्रवासी प्रवृत्ति भी उत्तरदायी रही है। औद्योगिककरण की प्रारम्भिक अवस्थाओं में श्रमिक प्रायः गाँवों में ही रहते थे। आज भी कृषि में उद्योगों में कृषि में श्रमिकों का ही आना है। नगरों में औद्योगिक व्यवसाय स्वीकार करने पर भी उनका सम्बन्ध गाँवों से नहीं टूटता। उनमें ग्रामीण जीवन की उत्कृष्टता बनी रहती है। औद्योगिक रोजगार और नगरीय जीवन उनके नियमित स्थायी जीवन का अनुभव नहीं है। इसी कारण पश्चिमी देशों की तरह हमारे यहाँ स्थायी औद्योगिक श्रमिक वर्ग नहीं है। इन प्रवासियों में श्रमिकों की श्रमिक मर्चा के प्रति अभिरुचि भी शक्ति और श्रमियों की होती है। श्रमियों की स्थिति में वे श्रमिकों का लौट आना है। इस प्रवृत्ति के कारण श्रमिक मर्चा का वह सम्मान नहीं मिलता जो औद्योगिक प्रगतिशील राष्ट्रों में है। जिनके श्रमिकों का एक ऐसा वर्ग जिसके नियम फेडरेशन महासभाओं की विशेषज्ञता का स्थायी साधन हो और जो काम और गौरी का अवस्थाओं में गुणों के नियमों के लिये, जिनमें नहीं केना श्रमिक मर्चा में शक्ति नहीं आ सकती। निम्नलिखित एक औद्योगिक श्रमिकों का विकास हुआ है। जिनमें लोग अधिकाधिक मर्चा में श्रेयस्वरूप मजदूरी उचित अवस्थाओं की सुविधाओं का सुविधाओं काय के काम घटे, काम और गौरी की अच्छी अवस्थाओं तथा सामाजिक सुख्या लाभों के विस्तार के कारण नगरों की ओर भागने जायेंगे, इसमें मजदूर विकास होता जायगा। उद्योगों में उनका वास्तविक हित होगा और इस प्रकार वे अपनी स्थितियों में सुधार के लिये वे कष्ट रहने और उद्योग वर्गों के लिये इच्छुक और तत्पर रहेंगे। वे अनुभव करेंगे कि श्रमिकों की शक्ति मर्चा में निहित है और नियोजकों के साथ व्यवहार में औद्योगिक श्रमिकों के पक्ष में बल सामूहिक मोर्चावारी ही प्रभावशाली अस्त्र है।

श्रमिक मर्चा के मांग में एक अन्य बाधा है—शिक्षा का अभाव और अनिश्चयता। औद्योगिकवाद की जटिलताओं और बुराईयों की श्रमिकों को पूरा रूप से नहीं समझने के सामूहिक बाधा के महत्त्व का अनुभव नहीं कर पाते। वे अपने सीमित दृष्टिकोण के कारण श्रमिक मर्चा के वास्तविक आशय को भी नहीं समझ पाते हैं। यह अनिश्चयता विभिन्न रूपों से श्रमिकों के उचित विकास में बाधा पहुँचाती है। एक बड़ी समस्या में व्यक्तिगत लुब्ध और अल्पमत्र माँगें श्रमिकों को नेता के सम्मुख रखी जाती हैं। वह उनकी अवहेलना करने की लोभप्रियता को करने में डालकर और श्रमिक मर्चा के प्रति श्रमिकों के लगाव को समाप्त करने के मूल्य पर ही कर सकता है। इनके अलावा श्रमिकों में श्रमिक मर्चा-बाधा में योग्य चर्चा देने की वे शीघ्र ही उसका लाभ प्राप्त करना चाहते हैं। एक श्रमिकों का सहयोग उन श्रमिकों को जो ऊँची मजदूरी काम के काम घटे और अच्छी सुविधाओं के रूप में वे लाभ कमाने में समर्थ रहना है नहीं मिल पाता। इसमें स्पष्ट है कि शिक्षित श्रमिकों के मर्चा का अधिक शक्तिशाली होने है। एक सामान्य श्रमिक मर्चा और उनके कार्यों के प्रति

उदासीन रहता है। जब उत्तम कहा जाता है वह अपना घदा देता है। यह निष्क्रिय तथा भाग्यवादी होने के कारण स्थिति को उसी रूप में स्वीकार कर लेने का आदी होता है।

श्रमिकों की निरक्षरता के कारण श्रमिक आन्दोलन श्रमिकों के बीच से पैदा होने वाले नेताओं की अपेक्षा बाहरी नेताओं से अधिक रहा है। ये बाहरी नेता बहुधा अनुत्तरदायी ढंग से कार्य करते हैं। वे श्रमिकों के कल्याण की अपेक्षा अपने व्यक्तिगत हितों की अधिक परवाह करते हैं। उनके प्रयत्न अपनी स्थिति सुदृढ़ बनाने और अपने लिए मजदूरी तयार करने की ओर रहे हैं। औद्योगिक अवस्थाओं का उन्हें या तो चान ही नहीं होता और यदि होता है तो दापपूर्ण, और इसी कारण यह आश्चर्य की बात नहीं है कि जो हड़तालें वे कराते हैं वे प्रायः असफल रहती हैं। नियोजकों के सम्मुख प्रतिशयोक्तिपूर्ण माँगें रखी जाती हैं और सौदागरी की विधि या तो होती ही नहीं और यदि होती है तो दावपूर्ण श्रमिक सघा के नेता हमेशा ईमानदार नहीं होते और उनके विरुद्ध श्रमिक सघा के अग्रदूतों के अभियोग भी लगाये गये हैं। इन बातों से श्रमिकों में अनुशास्त्रवाद को बढ़ावा मिलता है। नवीनता के प्रति उनमें अविश्वास और आशंका पैदा होती है तथा वे श्रमिक सघा को स्वीकार करने में हिचकते हैं। नियोजक श्रमिकों को श्रमिक सघा के प्रतिष्ठा करने के लिये ऐसे मामलों का प्रचार करते हैं।

निष्पक्षता और श्रमिकों के वर्गों के कारण श्रमिक नेताओं को प्रारम्भ में भयकर कठिनाइयों का सामना करना पड़ा। अत्यल्प मजदूरी के कारण श्रमिकों के लिये खर्च पूरा करना भी कठिन था। जब भी थोड़ा बहुत वे बचाने में समर्थ थे वह कभी न समाप्त होने वाले कष्ट के भुगतान में चला जाता था। ऐसी स्थिति में श्रमिक सघा का बहुत कम धन भी दे पान में वे अपने को असमर्थ पाते थे। यदि पर्याप्त धन न हो तो श्रमिक सघा अपने कर्तव्यों का भलीभाँति पालन नहीं कर सकते। भारतीय श्रमिक सघा न तो वतनिक कमचारी रखने अथवा न कोई लाभकारी योजना चलाने में समर्थ है। किसी श्रमिक सघा में मदम्य न होने पर सदस्यता समाप्त हो जाने में कोई हानि नहीं पहुँचती। यदि कोई सुविधा नहीं है तो श्रमिकों की रूचि और भी मंद पड़ जाती है। अवस्थायें अब बदल गई हैं। शक्तिशाली आन्दोलन का सूत्रपात करके श्रमिक सघा धन एकत्र कर सकते हैं, अपनी स्थिति को मजबूत बना सकते हैं तथा नये सदस्यों को आकर्षित कर सकते हैं।

श्रमिकों के जीवन में अवकाश बहुत कम होने है। अवकाश की कमी से श्रमिक सघा के कार्यों में बाधा पड़ती है। काम के घटे अधिक हैं। थका हुआ श्रमिक जब घर लौटता है तो न ता उसके पास समय होता है और न ही श्रमिक सघा के कार्यों में भाग लेने की उमर की रूचि होती है। वह बचे हुए घंटे अपनी कम आय को बढ़ाने में खर्च करता है। श्रमिक प्रायः काम करने के स्थान से काफी दूर रहते हैं

विशेषकर जब वह पढ़ने मे ही बज से लडा ह एक अनिश्चित बाघा विभाजन के कारण है जा चारा आर व्याप्त है और जिनमे होकर श्रमिक सघता को विकाम करा है । भाषा और जाति की भिन्नतायें अलग करन वाले तत्त्व हैं और उनम मध्यस्थो वा मन्त्रिय सहयोग प्राय जुड जाता ह जो उनके ममान ही एक क्षनिक माठन के अनुष्प होता है । निन्तु इसमे भी शक्ति सूत्रभूत कठिनाइया हैं । भारतीय श्रमिक म प्रजातान्त्रिक आदर्श वा श्रमी विकाम हाना ह और शिक्षा की कमी सघम गम्भीर बाघा है । श्रमिक सघना बहुत सी कठिनाइयो मे आज भी नही उभर पाई ।

साघाया अथवा कमिया को दूर करन के लिय प्रयत्न निच जा रहे हैं । राज्य श्रमिक सघा को महावना और प्रास्ताहन द रहा ह । श्रमिका म शिक्षा वा प्रसार भी हा रहा है । सेनायाजन कार्यालय और श्रम अधिकारिया द्वारा भर्ती की उन्नत प्रया से मध्यस्था को घातक बाघान मिला ह । जाति प्रार सम्प्रदाया पर आधारित विभेन को प्रान्ताहन गही मिलना और श्रमिका म बग गावना तनी से विकसित हो रही है । न वान्त्रिकताया व अनुष्प नियोजक नी प्रपन दृष्टिकाण को बदल रहे हैं । जनमत अधिक जागरूक और सतक हो गया ह । सन्धेप म एक न्यायी आन्दालन की स्थापना हो गइ है । वनमान प्रवृत्तिया शुभसूचक हैं ।

वर्तमान नियोजक सगठनों का निर्माण औद्योगिक अथवा प्रादेशिक आधार पर किया गया है। इस प्रकार भारतीय जूट मिल सघ, भारतीय चीनी मिल मालिक सघ, भारतीय चाय सघ, भारतीय खनन सघ भारतीय इजीनियरिंग सघ वनस्पति उत्पादक सघ, भारतीय कागज मिल सघ औद्योगिक आधार पर नियोजक सगठनों के उदाहरण हैं। इस आधार पर प्रायः सभी महत्त्वपूर्ण उद्योगों में नियोजकों के सगठन हैं। कुछ महत्त्वपूर्ण औद्योगिक क्षेत्रों में क्षेत्रीय नियोजक सघ भी विद्यमान हैं। बम्बई मिल मालिक सघ, ग्रहमदावाद मिल मालिक सघ, बंगाल मिल मालिक सघ तथा उत्तरी भारत नियोजक सघ इसके उदाहरण हैं।

इन सघों का उद्देश्य अपने सदस्यों के हितों की विशेष रूप से तथा उद्योग पतिया और व्यापारियों की सामान्य रूप से रक्षा तथा प्रवर्तन करना है। इन सगठनों को पर्याप्त सफलता मिली है। औद्योगिक व्यापारिक तथा आर्थिक नीति के सम्बन्ध में नियोजक अपना एक दृष्टिकोण प्रस्तुत करने में समर्थ हुए हैं। उनके शक्तिशाली साठन, बृहत् आर्थिक शक्ति तथा निजी समाचार पत्र हैं। श्रमिक सगठनों की अपेक्षा नियोजकों के सगठन भलीभांति सगठित तथा अधिक शक्तिशाली हैं।

सरकार ने इन सघों को न केवल सहानुभूति दी बल्कि इहे मान्यता भी प्रदान की। ब्रिटिश सरकार ने तो विशेषकर प्रथम विश्वयुद्ध के बाद राजनतिक आन्दोलन के बढ़त हुए प्रभाव को रोकने के लिये इन सघों का उपयोग एक प्राचीर की तरह करना चाहा था। युद्धकाल में भारतीय पूँजीपतियों ने बहुत लाभ अर्जित किया था। औद्योगिक आयोग का यह सुझाव था कि सरकार को भविष्य में देश के औद्योगिक विकास में अधिक सक्रिय सहयोग देना चाहिये। औद्योगिक आयोग के सुझावों का क्षेत्र भी बहुत व्यापक था। राजकीय स्वयत्तता प्रदान की गई थी। इस स्थिति में राजनतिक उद्देश्य आर्थिक लक्ष्यों से अधिक महत्त्वपूर्ण हो गये तथा पूँजीपतियों को सम्मत करने के लिये प्रयत्न किये गये। 'युद्धोपरांत काल के इतिहास पर यदि निष्पक्ष रूप से दृष्टि डालें तो यह निष्पक्ष अवश्यम्भावी प्रतीत होता है कि भारत में राजनतिक आन्दोलन की शक्ति बढ़ने के साथ जिसके द्वारा ब्रिटिश राज्य के आधार को ही चुनौती दी जा रही थी सरकार ने इस आवश्यकता को स्वीकार किया कि ब्रिटिश उद्योगों के हितों की रक्षा के लिये पूँजीपति वर्ग को सन्तुष्ट रखा जाय (शिवाराव)। पूँजीपतियों और भूमिपतियों की सभी विधान सभाओं में विशेष रूप से प्रतिनिधित्व प्रदान करने का यह एक कारण था। श्रमिक प्रतिनिधियों के निर्वाचन में सम्पत्तिधारी वर्गों का मताधिकार निर्वाचन-क्षेत्रों का विस्तार तथा अधिक व्यय की सम्भावना बाधक थे। युद्धोत्तर काल के प्रारम्भ में भारतीय पूँजीपति निश्चित थे क्योंकि युद्ध ने उन्हें अप्रूप समृद्धि प्रदान की थी तथा सरकार भी नहीं चाहती थी कि वे राष्ट्रवादी शक्तियों के साथ सम्मिलित हों। फलतः पूँजीपतियों की पौँचो प्रगुलियाँ थीं मन्त्रों। उन्होंने सरकार में सुविधा

प्राप्त की तथा राष्ट्रीय भावनाओं की भी सरणी बजायी ।

सरकार द्वारा श्रमिक संगठना का स्वागत करना तो दूर रहा वरन् उह निश्चित रूप से हानात्मक निया गया । सरकार का अनुमान था कि श्रमिक सभा का संगठन मुक्ततया श्रमिका के हितों की रक्षा के लिये नहीं किया गया था बल्कि इसके पीछे राजनितिक उद्देश्य भी निहित थे । इसी कारण जय भी श्रम और पूँजी में विवाद हुआ मन्गलूर में मद्रक नियानक का ही पक्ष लिया । अंत इण्डिया ट्रेड यूनियन का प्रसन्न न अपना जनवरी १९२६ के श्रमिकों में निम्नलिखित प्रस्ताव पारित किया —

लगभग सभी मुख्य हड़ताओं अथवा तानाशेरी के अवसरा पर हड़तालियाँ व अभियोगों के लिये पुनः अथवा सना के प्रयोग का मभा प्रजल विरोध करनी है इसके परिणामस्वरूप बड़ स्थितियाँ में निहृये श्रमिका की मृत्यु हो जाती है या व अत्यन्त घायन हो जात हैं । इस मभा का विचार यह है कि नियोजन के पक्ष में सरकार का पुनः शक्ति का प्रयोग करना है उमय श्रमिका का वह सुरक्षा नहीं प्राप्त हो पाती जा नियोजन के विरोध में उह प्राप्त हानी चाहिये और यह वान औद्योगिक विवादा के सम्बन्ध में सरकार की तटस्थता और निष्पक्षता की धारित नीति के विरुद्ध है । यह मभा सरकार को गहरा प्रमनाप, जो शक्ति के अनावरण प्रयोग से श्रमिका में बढ़ता जा रहा है के विरुद्ध चलावनी देती है ।" भारतीय श्रमिक मध सघान ने भी अपने १९३२ में आयोजित प्रथम श्रमिकों में सरकार द्वारा भारतीय दंड महिता तथा दंड प्रक्रिया संहिता और अन्य दमनकारी उपायों द्वारा अधाधुन श्रमिका की उचित मागा का विरोध और नियोजन की सहायता करने की नीति की निंदा करते हुए एक प्रस्ताव पारित किया ।

स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद सरकार के दृष्टिकोण में परिवर्तन हुआ है । अश्रमिक सभा के विरुद्ध सरकार विभेद नहीं करती । नियोजक और श्रमिकों के संगठनों को सामान्यतया एक ही स्तर पर माना जाता है । बरन् तथा राज्य द्वारा स्थापित विभिन्न अधानिक तथा अन्य मस्थानों में उह ममान प्रतिनिधित्व प्रदान किया गया है । दाना के प्रतिनिधियाँ से सरकार औद्योगिक तथा श्रमिक मामलों में सलाह लेती है ।

भारत में विभिन्न नियानक संगठना ने दो राष्ट्रीय सघान स्थापित किये हैं यथा—भारतीय नियोजक सघान और अखिल भारतीय औद्योगिक नियोजक संगठन । मगठित उद्योगों की लगभग सम्पूर्ण श्रमशक्ति इन दाना सघानों के अंतगत आ जाती है । भारतीय नियोजक के प्रतिनिधि रूप में सरकार ने इन दोनों सघानों का मान्यता प्रदान की है । भारतीय सघानों द्वारा अनुसूचित परम्परा यह रही है कि वे समुक्त रूप से भारत में नियानक का प्रतिनिधित्व करने के लिये व्यक्तियाँ और प्रतिनिधियाँ के नाम अनुमादित करते हैं । अन्तर्राष्ट्रीय मस्थानों में जग—अन्तर्राष्ट्रीय

श्रम सम्मेलन, अन्तराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन की औद्योगिक समितिया तथा एशिया और सुदूर पूव के आर्थिक आयोग में नियोजका के प्रतिनिधिया में सन्धि में लिया है । अपने देश में विभिन्न द्विदलीय तथा त्रिदलीय समितिया जैसे—भारतीय श्रम सम्मेलन स्थायी श्रम समिति, केन्द्रीय 'यूनितेड मजदूरी सलाहकार मंडल उद्योग तथा श्रमिक संयुक्त सलाहकार मंडल, कमचारी राज्य शिमा निगम तथा स्वास्थ्य हित परिषद् में भी उन्होंने पूर्णतया प्रतिनिधित्व किया है । दोनों ही सचान अन्तराष्ट्रीय नियोजक संगठन, बसेल्स में सम्बद्ध हैं तथा उनके कार्यों और कार्यवाहिया में सन्धि रचि रहत है ।

अखिल भारतीय औद्योगिक नियोजक संगठन

१९३३ में निम्नलिखित उद्देश्या की प्राप्ति के लिए संगठन की स्थापना की गई थी —

(१) भारत में औद्योगिक विकास की सुरक्षा और प्रवर्धन के लिये सभी आवश्यक उपायों का प्रयोग ।

(२) संगठन के मदद में प्रांतीय केन्द्रीय तथा राष्ट्रीय अधिकारियों को प्रतिष्पण प्रस्तुत करना ।

(३) विधानों या अथ भाषना जिनका प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप में नामावधयवा विशेष उद्योगों पर प्रभाव पड़ता है के प्रवर्धन सहयोग अथवा विरोध के लिये सभी आवश्यक कार्यवाही करना ।

(४) व्यापार वाणिज्य तथा उद्योगों के हितों को प्रभावित करने वाली समितियों, सम्मेलनों तथा अन्तराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में भारतीय नियोजका के प्रतिनिधित्व के लिये प्रतिनिधिया और सलाहकारों के नाम निर्दिष्ट करना तथा ऐसे सम्मेलनों और समितियों में आन वाले विषयों पर विवाद करना निरूपित करना तथा उन्हें कार्यावित करना ।

(५) अन्तराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन और अथ सम्मेलन तथा समितियों के सुभावों या मायताओं के प्रवर्धन सहयोग या विरोध के लिये आवश्यक कार्यवाही करना ।

(६) सदस्यों के हितों का प्रभावित करने वाले सभी विषयों पर जिनमें संगठन के सदस्यों द्वारा आयोजित विभिन्न उद्योगों में औद्योगिक श्रमिकों की सेवा याजन की शर्तों में सम्मिलित हैं यथासंभव सामूहिक तथा समन्वित कार्यों के लिए प्रयत्न करना ।

(७) सभी श्रमिक विवादों में निरम सदस्यों द्वारा सचालित उद्योगों में प्रियात्मक अथवा सभी आवश्यक कार्य करना ।

(८) देश के व्यापार और उद्योगों की अहितकारी कार्यवाहियों के विरोध में प्रयत्न करना ।

(६) श्रम के सामान्य उत्पादन के लिये सभी मुविचारित योजनाओं तथा श्रम और पूँजी के बीच अच्छे संबंधों की स्थापना के लिये उपायों का प्रवर्तित करना और सहयोग देना ।

उद्योगों के सच और निम्नी नी उद्योग में मबधित कोई भी पद या समुक्त-स्वयं कम्पनी इस सगठन के सदस्य हो सकते हैं। एक सच का सम्पत्तता के लिये प्रायतःपत्र देना पड़ता है जबकि व्यक्तियों, फर्मों और समुक्त-स्वयं कम्पनियों का निर्वाचन किया जाता है। सदस्यों के लिये ५०० रुपये तथा व्यक्तियों, फर्मों और समुक्त-स्वयं कम्पनियों के लिये १०० रुपये वार्षिक सम्पत्तता शुल्क है। सदस्य, जिनका चयन तीन महान स बनया है और जो लिगित सूचना के दो महीन के भीतर भुगतान नहीं करत सगठन सदस्य नहीं रह जात। एक सच सदस्य का पाँच वोट तथा व्यक्तिव सदस्य को वजन एक वोट देन का अधिकार है। इस प्रकार साधारण सभा में भाग लेने के लिये प्रत्येक सच सदस्य का पाँच प्रतिनिधियों और व्यक्तिगत सदस्य का एक प्रतिनिधि नामजद करन का अधिकार है। प्रत्येक प्रतिनिधि का एक वोट होता है।

एक समिति सगठन के प्रशासन की दायर में एक समिति करती है जिसमें निम्नलिखित सदस्य होते हैं

(१) एक अध्यक्ष, (२) एक उपाध्यक्ष (३) एक अवनतिक कापाध्यक्ष, (४) सगठन के प्रत्येक सच सम्पत्तता का एक नामजद प्रतिनिधि, (५) व्यक्ति सदस्यों में से उनका प्रतिनिधित्व करन के लिये चुने गये प्रतिनिधियों द्वारा निर्वाचित चार प्रतिनिधि और (६) समिति के सम्पत्तता द्वारा अधिन स अधिन चार सहवृत्त सदस्य। अध्यक्ष उपाध्यक्ष तथा अवनतिक कापाध्यक्ष का कार्यकाल दो वर्ष है। समिति के सदस्य प्रतिवर्ष निर्वाचित होते हैं। उपाध्यक्ष और अवनतिक कापाध्यक्ष का चुनाव समिति द्वारा अपने सम्पत्तता में से किया जाता है। अथवा का चुनाव वार्षिक साधारण सभा में होता है। वार्षिक साधारण सभा प्रतिवर्ष एक बार आयोजन, ३० दिन की सूचना के बाद की जाती है। कुल सम्पत्तता में से यदि एक तिहाई सदस्य चाहें तो विशेष सभा बुलाई जा सकती है। बहुमत द्वारा सभा प्रश्नों का निष्पत्त किया जाता है।

इस सगठन में १९४३ में २८ सच सम्पत्तता तथा १६५ व्यक्तिगत सदस्य थे। १९५४ के आँकड़े प्रमाण २७ और १५२ हैं।

भारतीय नियाजक मजदूर

मजदूर एक लाभरहित सच है जिसका निम्नलिखित उद्देश्य के साथ १९०९ में स्थापना की गई थी

(१) नियाजक सभा की मरम्मत का प्रामाणिक करना तथा उनको बीच

सहाय्य म वृद्धि करना ।

(२) भारत मे व्यापार वाणिज्य उद्योग और उत्पादन म लग नियोजकों के हिता की सुरक्षा तथा प्रबन्धन करना ।

(३) ऐसे नियोजकों के हितों का प्रभावित करने वाल या सम्बद्ध सभी प्रश्ना पर विचार करना ।

(४) ऐसे नियोजकों व श्रमिका का प्रभावित करने वाल वैधानिक या अर्थ प्रभावा का प्रबन्धन या विरोध करना तथा इन हिता से सम्बन्धित मामला पर विभिन्न अधिकारीय स्तरों पर प्रतिनिधित्व करना ।

(५) वार्षिक अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों म भारतीय नियोजकों का प्रतिनिधित्व करने के लिये प्रतिनिधिया और सलाहकारों के नाम निर्देशित करना ऐसे सम्मेलना की काय सूची म दिय गय विषया पर विचार विमर्श करना तथा विचारों को सरचित करना, और अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों की कार्यवाही के प्रबन्धन सहाय्य या विरोध के लिये समुचित कायवाही करना ।

(६) सदस्या के हिता का प्रभावित करने वाल सभी विषया पर मासूहिक और सम्मिलित कायवाही के लिये, जहा भी सम्भव हो प्रयत्न करना ।

(७) श्रमिकों के उत्थान के लिय सभी सुविचारित योजनाओं म सहयोग देना और प्रबन्धन करना तथा श्रम और पूँजी के बीच गच्छे सबधों की स्थापना के लिय सभी सम्भव प्रयत्न करना ।

(८) सघान द्वारा प्रतिनिधित्व औद्योगिक उद्यमों के स्वरूप क्षेत्र महत्व और आवश्यकता के विषय म जनसाधारण का सूचित रखने के ध्यय म प्रचार करना ।

नियोजकों, व्यक्तियों फर्मों या कम्पनियों के सभी सघ जिनम एक हजार से कम श्रमिक काम नहीं करते तथा व्यक्ति फर्म अथवा कम्पनिया जा प्रवचानिकर्ता, मन्त्रि अथवा कोषाध्यक्ष सस्थाओं के रूप म काय करती हैं और जिनके अन्तर्गत एक हजार से कम श्रमिक काय नहीं करते, इस सघान के सदस्य हो सकते हैं । सदस्य का नाम प्रस्तावित और अनुमोदित हो जाने के बाद सदस्यता के लिय निर्वाचन हाना है । न्यूनतम वार्षिक सदस्यता शुल्क जा किसी वार्षिक-सभा म बदला जा सकता है, सौ रुपया है । जिन सदस्या का शुल्क तीन महीने से बकाया है और जो सूचना प्राप्त होने के एक महीने के भीतर चदा जमा नहीं कराते सदस्यता म वचित कर दिए जाते हैं । साधारण अथवा विशेष सभा म उपस्थित सदस्या तथा जिन्ह मत देने का अधिकार है के तीन चौथाई बहुमत से सदस्यता को निष्कासित भी किया जा सकता है ।

स्मृति पत्र म व्यवस्था है कि सघ व विघटन के समय प्रत्येक सदस्य को ५० रुपये तक की धनराशि देने की जिम्मेदारी लेनी पड़ेगी और विघटन के समय के

जो सदस्य हैं या जिनकी सदस्यता एक वर्ष के भीतर ही समाप्त हुई है सदस्य मान जायेंगे। इसके अलावा तब के समान पर सम्पत्ति सदस्यता में वितरित नहीं की जायगी अपितु उसी प्रकार के उद्देश्य रखने वाली किमी सस्था या सस्थाओं को सौंप दी जायगी।

कायकारिणी में एक अध्यक्ष तीन उपाध्यक्ष एक लेखापरीक्षक तथा एक सचिव होता है। अधिकारिया का चुनाव प्रतिवर्ष होता है। एक बार निर्वाचित व्यक्ति पुन चुन जा सकते हैं। लेखापरीक्षक तथा सचिव का छोड़कर अन्य पदाधिकारी अवतलनिक होते हैं। सघान की सामान्य साधारण सभा एक महीने की सूचना पर प्रति वर्ष कम से कम एक बार आयोजित की जाती है। जब भी अध्यक्ष आवश्यक समझे विशेष सभा बुला सकता है। कम से कम चार सदस्य जो कुल मतो के एक चौथाई का प्रतिनिधित्व करते हैं की मांग पर, सूचना प्राप्त होने की तिथि से २८ दिन के भीतर अतिरिक्त सामान्य बैठक बुलाई जा सकती है। दो महीने की सूचना के बाद नियमा पर पुन विचार करने बदलने अथवा सशोधित करने के लिये अतिरिक्त सामान्य साधारण सभा बुलाई जा सकती है।

सदस्य स्वयं उपस्थित हाकर अथवा दूसरा के द्वारा मत दे सकते हैं लेकिन ऐसा तभी संभव है जब सारा चंदा दे दिया गया हो। हाथ उठाने पर प्रत्येक सदस्य का एक ही वाट हाता है किन्तु जब मतदान होता है तो प्रत्येक सदस्य श्रमिका की सन्ध्या के आधार पर निम्नलिखित योजनानुसार मता का अधिकारी होता है —

१००० से लेकर २००० श्रमिकों पर एक मत।

२००० से १०००० तक प्रत्येक २००० श्रमिका पर एक मत।

१०००० से २००००० तक प्रत्येक ५००० श्रमिका पर एक मत।

२००००० से ३००००० तक प्रत्येक १०००० श्रमिकों पर एक मत।

३००००० से अधिक प्रत्येक २०००० श्रमिकों पर एक मत।

स्थापना के बाद स सघान न स्थिर प्रगति की है। १९५३-५४ को समाप्त होने वाले वर्ष में सदस्यता सघा और व्यक्तियों को मिलाकर ३५ थी। १९५४-५५ में सदस्य सन्ध्या बढ़कर ३७ हो गई।

श्रमिक सघता के प्रति नियोजकों की अभिवृत्ति

श्रमिक सघता के प्रति व्यक्तिगत नियोजना की निम्न भिन्न अभिवृत्ति है कुछ नियोजना की प्रवृत्ति उदासीनता में प्रतिरोध तक की है और कुछ तो अपने कर्मचारियों के प्रत्येक सौठन का दमन कर देना चाहते हैं। साधारणतया नियोजक कबल विवशता में अपने कर्मचारियों के सघा को मान्यता देते हैं। वे श्रमिक सघ आन्दोलन का दवान का भी प्रयत्न करते हैं। श्रमिक सघा के अनुलम्बन पर ही उन्हें म्वातुन किया जाता है। नियोजना के अनुसार श्रमिक सघ अवलम्बीय है जा उनके

स्वतंत्र व्यापार करने के अधिकार में हस्तक्षेप करते हैं। परन्तु स्वल्प नियामकों में प्रायः इस दश में श्रमिक सभा के विकास में बाधा पहुँचाने के प्रयत्न किये हैं।

राज्य की प्रगतिशील श्रमनीति पर ना नियोजक सदाह करत ह। इस प्रकार ब्रिटिश शासनकाल में स्त्रिया और बच्चा की सुरक्षा के लिये आरम्भ क श्रम अधिनियम उनकी दृष्टि में सरकार द्वारा भारत में उद्योगों के विकास को रोकने का प्रयत्न था। इन काल में एता विचार था कि लकाशायर के हिता की रक्षा क लिये ही विधानों का अधिनियम किया गया है। इस दश के राष्ट्रवादियों में भी ऐसी ही आशंका व्यक्त की। लेकिन इन विधानों के प्रति अरिचि प्रकट करत हुए भी नियोजकों ने अपने कर्मचारियों के हिता की तनिक भी चिन्ता नहीं की और न उनके काय तथा सेवा की अवस्थाओं में सुधार के प्रयत्न किये।

प्रथम विश्वयुद्ध काल में तथा मुश्किल उसके बाद राज्य की श्रमनीति के प्रति नियोजकों के दृष्टिकोण में परिवर्तन हुआ। सरकार भी पूँजीपतियों का सहयोग प्राप्त करना चाहती थी अतः वह एसा कोई कदम नहीं उठाना चाहती था जिसमें नियोजकों की सद्भावना तथा सहायता प्राप्त करने में बाधा पड़े। सत्य तो यह है कि सरकार ने नियोजकों का पक्षपात किया। ऐसे बहुत से उदाहरण हैं जहाँ लोगों का श्रमिक सभ कार्यों में भाग लेने के लिये पुलिस द्वारा परेशान किया गया।

श्रमिक सभ कार्यों में रूचि रखने वाले श्रमिकों पर अत्याचार द्वारा श्रमिक सभा के सगठन का आसानी से रोक जा सकता है। नियोजक श्रमिक सभ सदस्यों के प्रति विभेद करते हैं। एमें कई उदाहरण हैं जहाँ श्रमिकों को श्रमिक सभ के कार्यों में भाग लेने के कारण, निलम्बित स्थानांतरित और सेवा से निकाला गया। उन्हें उनके विशेषाधिकारों से वंचित कर दिया गया। श्रमिक नतृव सभालन से घबडात है। बलीकरण का भय बहुत से श्रमिक सभा के विघटन के लिये उत्तरदायी रहा है। श्रमिक सभा या सभाओं में सम्मिलित होने के इच्छुक नहीं थे। बम्बई औद्योगिक विवाद अधिनियम १९२० द्वारा श्रमिकों के बलीकरण को उनके द्वारा श्रमिक सभों के सदस्य हान या उनके कार्यों में भाग लेने पर अपराध घोषित कर दिया गया जो एक हजार रुपये तक के जुर्माने से दण्डनीय था। बायासतया का अधिकार दिया गया कि वे दण्ड द्वारा प्राप्त धनराशि में सक्षिप्त कर दें। किन्तु श्रमिकों के लिये यह प्रमाणित करना कि उनका बलीकरण किया जा रहा है बहुत ही कठिन था। केन्द्रीय और कुछ राज्य सरकारों द्वारा आद्योगिक विवाद अधिनियम के अन्तर्गत कुछ सुरक्षा प्रदान की गई है। लेकिन यह अप्रत्याप्त है और बनीकरण का भय समाप्त नहीं हुआ है।

बलीकरण की मात्रा का अनुमान इस तथ्य से लगाया जा सकता है कि अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक सभ जय शक्तिशाली सगठन को १९३६-३७ के समाप्त हान वाले वर्ष में ४५,००० रुपये बनीकरण लाभ के रूप में देना पड़ा।

१९३६-३७ के अपने वार्षिक प्रतिवेदन में सघ को उल्लेख करना पड़ा कि "श्रम संगठना के विस्तार को हतोत्साहित करने वाला सबसे अधिक शक्तिशाली तथ्य वलीकरण का भय है।" उपयुक्त विधाना के अनियमित से ऐसा प्रतीत होता है कि स्थिति में पर्याप्त सुधार नहीं हुआ है। हमारे देश में यायाधिकरण और यायालया का अनुशामन कायवाहिया के नाम पर बहुत से गलत सेवानिवृत्ति, निलम्बन और दण्डा के मामले निपटान पड़े हैं और बहुतों में उहाने नियोजका के विरुद्ध निएय दिया है तथा सेवानिवृत्ति कमचारिया की पुनर्नियुक्ति के आदेश दिये हैं।

नियोजका के दृष्टिकोण में कोई महत्वपूर्ण परिवर्तन नहीं हुआ है। अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक सघ ने १९४१-४२ में श्रमिक सघ कार्यों के कारण वाया डालन, परेशान करने तथा वलीकरण करने को १०३ शिकायतें की। अयाय-पूर्ण दण्डा की गल्फा उमी वष २१७० थी। १९४३-४४ में स्थिति वही रही। श्रमिक सघ कार्यों का सम्बन्ध में १०० शिकायतें तथा अयायपूर्ण दण्डा के २०१३ मामले हुए। अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक सघ, देश के संगठित और अयाधिक स्थायी श्रमिक सघों में एक है। विभिन्न समस्याओं के प्रति सघ की पहुँच उत्तरदायी और रचनात्मक रही है। यदि अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक सघ जस सघ न एम मामले प्रतिवर्द्धित किये हैं ता औरा के बारे में जा तुलनात्मक रूप में कमजोर संगठन है कल्पना की जा सकती है।

श्रमिक सघों का कमजोर करने तथा श्रमिकों को संगठित हान में रोकने का नियम नियोजका द्वारा सामाय रूप से अपनायी गई एक अया विधि श्रमिका का वीच फूट डालन की थी। जानि सम्प्रदाय, समुदाय के विभेद तथा प्रातीयता की भावनाओं अथ भी बहुत बलवती है। श्रमिक सघ आन्दोलन को कमजोर करने के नियम नियोजक उनका शापण करना नहीं भूते। बुद्ध श्रमिका की पदोन्नति करके तथा अया का निलम्बन करके भा फूट डालने का प्रयत्न किये गये हैं। श्रमिक नताओं के अनुभव इस बात का प्रमाण है कि श्रमिका का विभाजित करके स्थायी और शक्तिशाली श्रमिक सघ बनाने का प्रयत्न का छिन्न भिन्न करने में नियोजकों को सफलता मिली है।

इस उद्देश्य के लिए नियोजका द्वारा अपनायी गई एक अया विधि है कम्पनी सघों की संरचना या ऐसे सघों की स्थापना जिन पर नियोजका का प्रभुत्व हो। कम्पनी सघों का प्रवध द्वारा सभा प्रकार की सुविधाओं की जानी है तथा उन्हें मायना और संरक्षण भी मिलना है। एम सघों का संगठन और प्रशासन में नियोजक प्रायः सक्रिय रूप में सम्बद्ध रहते हैं। सघों की नीतियाँ उनके द्वारा निर्धारित और नियंत्रित हाना हैं। निरन्तर ही इन सघों में श्रमिका का हितों की रक्षा नहीं हो सकती है। मुदागर

काल में कम्पनी सघों की पर्याप्त संख्या में स्थापना की गई ।^१ नियोजकों की नीति के कारण जो कठपुतली श्रमिक सघों का निर्माण चाहते थे ऐसा सम्भव हुआ । न्यायालयों के समक्ष ऐसे बड़े मामलों काय है जहाँ नियोजकों द्वारा मंचालित श्रमिक सघों ने वास्तविक श्रमिक सघों का दबाव के प्रयत्न किये हैं ।

श्रमिक नेताओं के एक बग का कुमलाकर भा नियोजकों ने श्रमिक सघों को दौलत का नीचा दिखाने की काशिश की है । प्रायः ही नेताओं को घूस दिया जाता है अथवा पदा का प्रलोभन दिया जाता है या कुछ भ्रष्ट लाभ पहुँचाये जाते हैं । यह भाव तथ्य है कि कुछ श्रमिक नेताओं का घूस लिया जा सकता है हमारे देश में जहाँ गरीबी का राज्य है ये प्रलोभन बहुत शक्तिशाली होते हैं और कुछ लोग के लिए इनसे बच पाना कठिन होता है । इसके अतिरिक्त कुछ ऐसे भी श्रमिक नेता होते हैं जो केवल अपने व्यक्तिगत हिना की पूर्ति में ही रूचि रखते हैं । फिर भी नियोजकों द्वारा अपनाये जाने वाले एक तुच्छ साधन और प्रलोभन बहुत ही अवाञ्छनीय हैं । नियोजकों की इस प्रवृत्ति की निन्दा की जानी चाहिये तथा नियोजकों को इस सम्बन्ध में एक निश्चित नीति निर्धारित करनी चाहिये ।

श्रमिक सघों की अपने कर्मचारियों के प्रतिनिधि रूप में मान्यता देने में इन्कार करना भी, श्रमिक सघों को क्षीण करने के लिये नियोजकों द्वारा समायतना अपनायी जाने वाली एक भ्रष्ट विधि है । वे श्रमिक सघों से विचार विमर्श करने की अपेक्षा कर्मचारियों से व्यक्तिगत रूप में बात करते हैं । मान्यता दे देने से श्रमिक सघों को प्रतिष्ठा प्राप्त होती है और नियोजकों के लिये यह आवश्यक हो जाता है कि वे कर्मचारियों के काय अथवा सेवा सम्बन्धी अवस्थाओं के बारे में श्रमिक सघों या उनके प्रतिनिधियों से विचार विमर्श करें । इसका अर्थ श्रमिक सघों का समान प्रतिष्ठा और समुक्त सलाह की स्वीकृति है । रायल कमीशन का यह मत था कि मान्यता का अर्थ होना चाहिये कि नियोजकों सघों के इस अधिकार को मान्यता दे कि वह उनसे अपने सदस्यों के सामान्य या विशेष हितों को प्रभावित करने वाले मामलों पर विचार विमर्श कर सकें । बिहार श्रम जांच समिति ने भी यह मत व्यक्त किया कि मान्यता देने का अर्थ है कि नियोजकों अपने स्थापन में श्रमिकों का प्रभावित करने वाली स्थितियों के बारे में श्रमिक सघों से विचार विमर्श करने के लिये इच्छुक हैं । सपेप में मान्यता का अर्थ है नियोजकों द्वारा श्रमिक सघों को स्वीकार करना जिसमें यह भी निहित है कि वे उनसे बातचीत करने के लिये प्रस्तुत हैं ।

श्रमिक सघों को मान्यता देने के प्रश्न पर एक नियोजक से दूसरे नियोजक के दृष्टिकोण में पर्याप्त भिन्नता है । अधिक प्रगतिशील नियोजकों ने वर्तमान ढाँच में श्रमिक सघों की महत्ता को समझा है । और वास्तविक श्रमिक सघों को उन्हांने

सम्पत्ता में मायता प्रदान की है। फिर भी मायासम्पत्ता नियोजक श्रमिक संगठनों के पक्ष में नहीं है और जवन्क विवेक न हो जाय व मायता दान के प्रति उदासीन रहन है। श्रमिक मजदूरी का मायता न दान व सम्पत्ता में नियोजन द्वारा न्यून राशि मुख्यतः निम्नलिखित है —

(१) मजदूरी में अत्यन्त कम दर (२) एक श्रमिक श्रमिक मजदूरी के ही विद्यमान है (३) श्रमिक मजदूरी का वायव्यवस्थापन में कुछ बाहरी लाग, जिसे कुछ नियोजक द्वारा नियोजन के कृत्रिम रमचारी भी हो सकते हैं, सम्मिलित है (४) श्रमिक मजदूरी का वायव्यवस्थापन में एक ऐसा व्यक्ति है जो नियोजक के लिए श्रमाय है (५) श्रमिक मजदूरी नियोजक द्वारा अनुमोदित नहीं है, (६) श्रमिक मजदूरी में सम्पत्ता केवल नियोजक के कमचारियों तक ही सीमित नहीं है, और (७) श्रमिक मजदूरी अधिनियम व अन्तगत श्रमिक मजदूरी पंजीयन नहीं है।

इनमें व अधिनियम आपत्तियाँ अनासक्त और निराधार हैं। इन आधारात्मक पर मायता दान व अन्तगत नहीं करना चाहिये। प्रथम व आपत्तियाँ, यथा—श्रमिक मजदूरी के अन्तगत श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करना है तथा एक श्रमिक मजदूरी के ही में विद्यमान है, में कुछ प्रतिनिधता पक्ष दानी है। नियोजक ऐसे श्रमिक मजदूरी, जिसे सम्पत्ता अथवा, मायता दान में हिचकिचाकर मतना है। फिर भी यह ध्यान रखन की बात है कि कुछ समय बीत जाने पर ही श्रमिक मजदूरी प्रतिनिधि संगठन बन पायगा। नियोजन का महयोगी दृष्टिकोण इस अन्तगत का मत कर सकता है। उक्त अन्तगत एक श्रमिक मजदूरी का सभी कमचारियों का अन्तगत व अन्तगत नहीं दान चाहिये बल्कि उन अन्तगत सम्पत्ता व प्रवृत्ता व रूप में मायता दी जा सकती है। किन्तु एक श्रमिक मजदूरी के होने के लिए दान का मायता दान दान सम्पत्ता नहीं है। इसमें मजदूरी पक्ष ही सकता है। यह किसी का पक्ष व अन्तगत नियोजन को सम्पत्ता दृष्टिकोण अन्तगत चाहिये। कुछ नियम निर्धारित कर लेना चाहिये और जो श्रमिक मजदूरी उन नियमों के अन्तगत आता है उक्त मायता दी जा सकती है।

तीसरे चौथे और पाँचवें आधारात्मक पर मायता दान व अन्तगत है। श्रमिक मजदूरी की स्वायत्तता पर यह एक अन्तगत हागा। जहाँ तक प्रशासन और मजदूरी का सम्बन्ध है प्रथम मजदूरी का स्वायत्त हागा चाहिए। बाहरी लागों की उपस्थिति प्रायः नियोजन के नियम अन्तगत दानी है तन्निमित्त श्रमिक मजदूरी कायव्यवस्थापन व दान में सम्पत्ता है इसमें नियोजन का कोई मतना नहीं करना चाहिये। यह श्रमिकों के नियमों का बात है। यह अन्तगत तक है कि बाहरी लाग राजनीति में भाग लेते हैं व अन्तगत अन्तगत है और लागों का ध्यान रखन है तथा उक्त उद्योगों का प्रभावित करने वाला आर्थिक या अथवा सम्पत्ता का जान नहीं हागा। श्रमिकों का अन्तगत मजदूरी का अन्तगत और नृत्त व अन्तगत है और किसी का इसमें अन्तगत नहीं करना चाहिये। जो श्रमिक मजदूरी अधिनियम व अन्तगत पंजीयन नहीं है

उह नियोजकों द्वारा मायना न देना 'यादमगत हो सकता है। श्रमिक सभा का पजीकरण से अधिक प्रनिष्ठा मिलती है जो उनकी प्रमाणितता का सबूत है। इसलिए नियोजक उचित रूप में मायता प्राप्त करने के लिए श्रमिक सभ के पजीकरण पर बल दे सकते हैं। वास्तविक श्रमिक सभा का नियाजना की इस माँग पर कोई आपत्ति भी नहीं करनी चाहिये।

श्रमिक सभा को मायता देने का प्रश्न स्वस्थ औद्योगिक सम्बन्धों की उत्पत्ति से सम्बन्धित है। बहुत से औद्योगिक विवाद मूलतः नियाजकों द्वारा श्रमिक सभ को मायता न देने पर उठ रहे होते हैं। सामान्यतया प्रत्येक प्रमाणित श्रमिक सभ को मायता देनी चाहिये। बम्बई औद्योगिक विवाद समिति (१९२१) ने यह मत प्रकट किया कि प्रत्येक प्रमाणित श्रमिक सभ को मायता दी जानी चाहिये। गयल कमिशन का यह मत था कि 'इस तर्क पर श्रमिक सभा की मायता को रोकना कि उनमें अल्पसंख्यक कमचारी हैं उचित नहीं है। सभी प्रकार के श्रमिक विरोधी सभा की अस्तित्व उनमें से किसी को या सभी को मायता न देने का पर्याप्त आधार नहीं है। समाज हिन वान सभी कमचारीयों का एक सभ में सम्मिलित होना उही के हिन में वाछनाय है लकिन यह वान कमचारीयों के लिये है नियाजना से उसका कोई सम्बन्ध नहीं है।' इसी प्रकार कुछ बाहरी लोगों के हान पर मायता न देना अयायपूर्ण है। प्रत्येक देश में एम लागों की संख्या बहुत अधिक है जो जीवन निर्वाह के लिये नियोजकों पर निर्भर न रहकर भी श्रमिक सभा में सक्रिय रूप में सम्बद्ध रहल है। हमारे देश में बाहरी लोगों को अलग कर देने का यह अर्थ होता कि श्रमिकों के मामलों का प्रतिनिधित्व ठीक प्रकार में न हो और वे नियोजकों के सम्मुख समर्पण कर दें। बिहार श्रमिक जाच समिति ने कहा कि सभी सभा का जो पजीकृत है और जिह स्थापित हुए कम से कम ६ माह हो गये हैं तथा जिनकी सदस्यता ५ प्रतिशत भी है मायता दी जानी चाहिये। भारतीय सभ अधिनियम १९२६ में केवल सभा के पजीकरण की व्यवस्था है। इसमें पजीकृत श्रमिक सभा का नियाजना द्वारा मायता देने की कोई व्यवस्था नहीं है। बम्बई औद्योगिक विवाद अधिनियम १९३० के अंतगत व्यवस्था है कि किसी उद्योग के अपने सस्थान में काम करने वाले कुछ कमचारीयों का यदि २५ प्रतिशत सभ में सम्मिलित है तो उन सभ को नियाजकों द्वारा मायता दी जानी चाहिये। बम्बई औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम १९४६ के अंतगत श्रमिक सभों को तीन वर्गों में बाटा गया है यथा—प्रतिनिधि सभ योग्य सभ तथा प्राथमिक सभ और अधिनियम में दी गई शर्तों को पूरा करने वाले श्रमिक सभा को श्रमिकों के प्रतिनिधि रूप में मायता देनी पड़ेगी। मायता प्राप्त करने के लिये किये गये प्रयत्न औद्योगिक सम्बन्ध विधान के उपोत्पाद थे। एक महत्वपूर्ण कदम तब उठाना गया जब भारत सरकार ने प्रतिनिधि सभा की यदि वे निर्धारित शर्तों को पूरा करने हैं अन्वय मायता के लिये श्रमिक सभ अधिनियम

म १९४७ में सहायन किया, किन्तु सरकार ने सहायन का नाम न करने का निश्चय किया है।

अनिवाय मायता का प्रश्न विवादास्पद है। श्रमिक आयोग ने विधान द्वारा अनिवाय मायता को स्वीकार नहीं किया। आयोग ने विचार प्रकट किया कि "इन विचारों से श्रमिका से सहानुभूति रखने वाले बहुत से लोगो का यह प्रस्ताव, कि किन्हीं मामलों में अनिवाय मायता होनी चाहिये, अनुमादित करना हमारे लिये असम्भव है। उदाहरण के लिये यह सुझाव दिया गया था कि नियोजक का अपने कर्मचारियों के पजीवित सभ का अनिवाय मायता देनी चाहिये। मायता का व्यापक अर्थ भी हा सरता है ~~गा कु~~ नहीं। जमा हम चाहते हैं वसा कार् भी विधान वास्तविक और पूरा मायता नहीं दिला सरता, और बाध्य मायता भावनात्मक मायता से अनुसरित हानी चाहिये जिसमें सभ द्वारा प्रस्तुत प्रत्येक प्रश्न पर तत्परता और सहानुभूति से विचार किया जाय उन्हें अधिकारियों तक पहुँचाने की सुविधा हा तथा जहाँ उह श्रेय मिलना चाहिये वहाँ उह इच्छापूर्वक श्रेय दिया जाय। सामान्य परिस्थितियों में भारत सरकार भी ऐच्छित मायता के पक्ष में है।

ऐच्छिक मायता नियोजना और नियोजकों के संगठना की अभिवृत्ति पर आधारित है। नियोजना को यह स्वीकार करना चाहिये कि आधुनिक औद्योगिक ढाँचे में श्रमिक सभ आवश्यक है तथा वे औद्योगिक जीवन में रचनात्मक भूमिका अदा कर सकते हैं। यदि हम देश की आर्थिक व्यवस्था में उनका प्रभावकारी योगदान चाहते हैं तो प्रमाणिक श्रमिक सभा की मायता प्रथम आवश्यकता है। श्रमिक सभा का बरत बर्तन करना ही नहीं बल्कि उनसे प्रति सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार करना भी आवश्यक है। इस सम्बन्ध में नियोजना के दृष्टिकोण में कोई विशेष परिवर्तन नहीं हुआ है। उनमें में काफी मन्त्रा में अत्र नी दे संगठना का अनुक्रम के रूप में मानते हैं जिनका बर्तन करना आवश्यक है। उनका दृष्टिकोण विरोधी है। इस दृष्टिकोण में अभूत परिवर्तन होना चाहिये। आधुनिक औद्योगिक संगठन सतोपजनन औद्योगिक संस्था पर आधारित हैं, और अतः संगठन, जिना श्रमिका और नियोजना के बीच मानवीय सम्बन्ध के तीव्र समायाजन और कुशल संगठन के उनका सुगम वाय संचालन सम्भव नहा है। हमारे जय देश में, जहाँ श्रम-शक्ति मुख्यतया ग्रामीण क्षेत्रों में प्राप्त होता है और श्रमिक नीरम तथा कठोर पकड़ी के वाय तथा नगरीय जीवन को प्रागानी में अपना नहीं पाते, यह व्यञ्जकिक रूप में महा है। उनकी समस्याओं का सभी गतापपूर्ण ढंग में हन किया जा सरता है जय उनके द्वारा चुन गये प्रतिनिधियों में परामर्श किया जाय। इमनिष्ठ श्रमिक सभ मन्त्रवृत्त हैं तथा भारत में नियोजना का यह अनुभव करना चाहिये।

स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद की अवधि में जो विनाम हुए हैं उनमें यह धारा

नहीं होती कि नियोजकों ने इस तथ्य को स्वीकार किया है। इन सदस्य में श्रमिक सघों का अधिक मायता के प्रश्न पर विचार करना चाहिए। उन नियोजकों के सम्बंध में जो प्रमाणित श्रमिक सघों को मायता देने के अनिच्छुक हैं अधिक बाध्यता का सहारा लिया जा सकता है। प्रौद्योगिक विवादा को सुलभान में सरकार को अनिवायता पर दखल देना ही पड़ेगा। किंतु सघों की मायता के सदस्य में भी अनिवायता का सहारा लिया जाय। इसके नियम गम्भीर विचारन की आवश्यकता है। वर्तमान समय में संगठन कर्त्ताओं की अधिनाश शक्ति मायता प्राप्त करने में ही वेदित रहती है और जो उन्हें कठु और सुरक्षात्मक सघों के द्वाद ही मिल पाती है। शक्ति का एक प्रकार क्षय होना के बजाय उनका उपयोग अति रचनात्मक और लाभकारी उद्देश्या के लिये होना चाहिए। इस सघों में नियोजकों और कर्मचारियों के बीच की जो सम्भावना नष्ट होती है उसे दोनों पक्षों के भौतिक लाभों के लिये सुरक्षित किया जा सकता है। इसलिए यह आवश्यक और वाञ्छनीय प्रतीत होता है कि श्रमिक सघों को मायता प्राप्त करने में कृद्व अधिक सहायता मिलनी चाहिये। ऐच्छिक मायता अधिक उपयुक्त है। इसकी अनुपस्थिति में अनिवाय मायता की व्यवस्था होनी चाहिये।

अनुशासन संहिता के आगन जिसे निराजकों और केन्द्रीय श्रमिक सघ संगठनों ने स्वीकार किया सघों की मायता की समस्या का सुलभाने का प्रयत्न किया गया। यह व्यवस्था की गई है कि निराजकों का अत्यधिक प्रतिनिधि श्रमिक सघों को मायता देनी चाहिये और उसके साथ सचबहार करना चाहिये। यह भी स्वीकार किया गया है कि मायता प्राप्त सघों के प्रतिनिधि स्वरूप को दो वर्ष तक नहीं बदलना चाहिये। इससे श्रमिक सघों को कुछ स्थिरता मिलेगी और वह वास्तविक रचनात्मक कार्यों में शक्ति लगा पायेगा। मायता के लिये इच्छुक श्रमिक सघों को मायता के लिये प्राथना करने से पूर्व पतीकृत कराव कम से कम एक वर्ष हो जाना चाहिये और उसके सदस्यता रजिस्टर में एक मस्थान के १५ प्रतिशत श्रमिक होने चाहिये जिन्होंने अपना चदा जमा करा दिया हो। स्थानीय क्षेत्र में एक उद्योग के प्रतिनिधित्व का दावा करने के लिये उन क्षेत्र के उद्योग विशेष में २५ प्रतिशत श्रमिक सघों के सदस्य होने चाहिये। सुरक्षात्मक दृष्टि से यह व्यवस्था की गई है कि जब सम्पूर्ण उद्योग के लिये एक प्रतिनिधि श्रमिक सघ है और यदि उद्योग विशेष की एक इकाई में ५० प्रतिशत या उससे अधिक श्रमिकों की संस्थता का कोई श्रमिक सघ दावा करता है तो उसे अपने सदस्यों की वपत्तिक वठिनाइया की दखल भाल करने की मायता होनी। यह भी कहा गया कि केवल वही सघ जा अनुशासन संहिता का पालन करके मायता के अधिकारी हाने।

यह प्रणिया दोषपूर्ण है क्योंकि इसमें अत्यधिक प्रतिनिधि सघों के निर्धारण के लिये गोपनीय मतदान की व्यवस्था नहीं है। इसका लिय यह तक प्रस्तुत किया

जा सकता है कि हमारा उग म श्रमिक सघनाएँ श्रमा पिछ्छा हुआ दशा म है आर
यह भय है कि अनुत्तरदाया उग न सघ पर अस्तिार न कर ल । यह तर दतन
शक्तिसाली नहीं कि मनमाने का विरिक्त उस्तिार का उपासगत उहनाया जा
सक ।

मी प्रकार यह भी स्पष्ट किया जाना चाहिये कि नियोजक तम
प्रतिनिधि सघ क नान हुए समभौत की क्या मायता होगी । क्या समभौता सभी
श्रमिका पर या उहने सघ सन्ध्या पर लागू हागा ।

फिर उ उहने क उ नियोजका क इस्तिारण पर निर्भर करता है । यह आशा
की जाती है कि नियोजका क इस्तिारण म परिदता हागा और उ श्रमिक सघों
और श्रमिक सगठना क परि अस्तिार यथाव नीति प्रणनायके तितु अनुभव सगतावप्रद
रहा आर म द्वितीय विश्वकु नरा युद्धात्तरनात म यह पाया गया कि श्रमिक
तर भी अपनी सगठनामम शक्ति बढ़ो और कुछ प्रारम्भिक अधिकारा, विशेषाधिकारा
तथा सुविधाया का पाप उरने म व्यम्न क जिह् ओद्योगिक प्रगतिशील राष्ठा क
बहुत पहले स्वीकार कर लिया वा और जा औद्योगिक जीवत क सघ वा सघ के ।
सर्पि ओद्योगिक नियोजका के प्रदिन प्रगतिशील उग । औत्र ही श्रमिका क उतता
तथा सुविधाया म सुधार उरने तथा उनन माद मानवीय व्यस्यार करन की प्राव
श्यता का अनुभव कर लिया था उरिक्त अस्तिारण म अत्र ही उह अनुभूति नहा रही
और उन्हा उरिक्त और मानवाय मापण्डा का वावाचित करन की उनम क्षमता भी
नहा थी ।^१

यह अनुभव किया जा सता है कि काफी सग्या क भारतीय शिपर प्रसधरा
के निम्न प्रसधरा और श्रमिका क माद माप क स्प म सतावानी सधरा म ।^२

भारत म उरानी प्रसध का प्रसारात्मक ढाँचा ही उरने ही उरिक्त और उरिक्त
है ।^३ मी उरने मी शिनाया है कि प्रसधर विराधा तथा का प्रोगाहित करन
तथा अत्यन्त प्रतिनिधि सघ की मायता न लेकर आर न उनन साथ निरार विमन
करने श्रमिक सघों का उरिक्त करन क तिये प्रयत्नशील है ।^४ मी उरने उरने का की
कमी रही है नहा नियोजका क उरिक्त स्प म श्रमिका के माद उनने सामान्य
श्रमिक सघीय कायों की करन क तिये सयोग नहीं किया उरने म मायता म

१ कामम सगता क, १९४९ पृ० २२।

२ चाँस मायस इस्तिारण रिस्तिारण क इस्तिारण पृ० १६६

३ चाँस मायस इस्तिारण रिस्तिारण क इस्तिारण पृ० १७६

४ हिन्दु मादर तथा क यी प्रतिउरत पृ० ६० वासुत प्रसध न हिन्दु मादर
गभा के समायेनित दूजीविपरिग मजदूर तथा की विदारित करने क तिय एक
अन्य विरोग स म सतायता वाले सघ की मायता प्रदान की ।

स्वीकार किये गए सिद्धांतों का हठता से पालन न करने नियोजकों ने सुखद औद्योगिक मजदूरी के महत्त्व और आवश्यकता को भी नहीं समझा।^१

यह भी स्पष्ट जा रहा है कि कुछ निदाज विशेषकर खनन क्षेत्रों में अस्थायी श्रमशक्ति को भी साहज देने व निये दापपूर्ण भर्ती प्रणाली को प्राग्भिनता देन है। इनने उह श्रमिका और उनके जीवन पर कठोर नियन्त्रण मिल जाता है। 'इस प्रकार नियोजक ऐसी श्रमशक्ति का प्राग्भिनता त है क्योंकि श्रमिक सधीय अधिकारिया को उत्पीडित करने घातक प्रहारा स उनने अबाध गमनागमन पर अन्धन डालकर तथा स्वतन्त्रतापूर्वक सधाम फार्कलिया को सम्बद्ध करने या उन पर जबरदस्ती अधिकार करके श्रमिक सधा का प्रगति को अवरुद्ध करना और उह दिन भिन्न करना आसान हो जाता।'^२

इन परिस्थितिया में यह आवश्यक है कि प्रबधका व दृष्टिकोण में परिवर्तन और अभिनवीकरण हो। उह श्रमिक सधा और श्रमिन साठना में औद्योगिक उत्पत्ति और विवास के आवश्यक और अनिवाय परिणाम के रूप में समाधान स्थापित करना चाहिये। उह चाहिये कि वे श्रमिक सधा के स्वस्थ विवास के लिये प्रयत्न करें। विशेषकर भारत में निदाजको की स्थिति अधिक सुविधापूर्ण है। 'यदि औद्योगिक सधका को स्वस्थ और स्थायी आधार प्रदान करने की पविन आशायें पूरी करने हैं तो श्रमिक समस्याया के प्रति नियोजकों के दृष्टिकोण में मौनिक परिवर्तन बहुत आवश्यक है।'^३

अतः यथोचित प्रबध प्रशिक्षण की आवश्यकता अत्यावश्यक है। 'कुछ भी हू, समस्या यह है कि विशिष्ट सस्थाना के स्तर पर स्वस्थ प्रबध नीतियों के पवतन के लिये समन्वित प्रयत्न किये जाय श्रमिक सधो और श्रमिका के माध सव्यवहार के लिये स्वस्थ प्रतिदाआ और सिद्धांतों की स्थापना का ही प्रश्न नहीं है बल्कि प्रबधकीय प्रणि रण और शिजा का भी आवश्यकता है क्यकि उचित प्रशिक्षित प्रबध से ही उचित कायवाही की आशा की जा सकती है।^४ श्रम समस्याया को सुलभान में प्रबध के निम्न स्तर का श्रमिन प्रेरण, दना तथा विभिन्न अधिकारीय स्तरों के अधिकारों और विशेषाधिकारों का स्पष्ट सीमायन करना भी इसमें निहित है।

१ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांफ्रेंस ११वें सत्र की रिपोर्ट, पृ० १८

२ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांफ्रेंस ११वें सत्र की रिपोर्ट, पृ० २३

'नेहरू प्रिंटस बम्बई के भाग में—प्रबधको के लिये सबलीकरण साधधान चर्चन थ और ऐसा प्रतीत होता था जैसे उ होने अनुचित साधनों द्वारा सध को समात करन की सौगध का सी थी—इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांफ्रेंस, १२वें सत्र की रिपोर्ट पृ० ८२

३ इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांफ्रेंस, ११वें सत्र की रिपोर्ट पृ० १७

४ सी० बी० कुमार नेजलपमट आफ इंडस्टियल रिलेश स इन इण्डिया पृ० ६४

भारतीय श्रमिक सघों की संरचना

सम्बद्ध श्रमिका और उनके हितों को स्वनाल करने के आधार पर श्रमिक सघों का वर्गीकरण किया जा सकता है। साधारणतया श्रमिक सघों का चार वर्गों में विभाजित कर सकते हैं यथा—शिल्प सघ, सामान्य सघ, औद्योगिक सघ तथा सेवायाजन सघ।

एक शिल्प का करने वाले श्रमिक चाहे वे किसी भी उद्योग में नियुक्त हों, शिल्प सघों के सदस्य होते हैं। ये श्रमिक प्रायः एक ही शिल्प में प्रतिष्ठित और विशेषज्ञता रखते हैं। उनमें में अधिकांश कुछ समय तक प्रशिक्षण या शिपिन्ट (Apprenticeship) प्राप्त करते हैं। इन सघों का उद्देश्य एक शिल्प के समस्याओं के हितों की निपटारा के आश्वासनों से रक्षा करना अथवा उद्देश्य कायम तथा सेवा की व्यवस्थाओं के स्तर का बढाना होता है तथा तत्काल श्रमशक्ति के अन्तःकरण का रोकता है अर्थात् उन श्रमिकों को शिपिन्ट प्राप्त करने में बाधा देकर प्रतिस्पर्धा नहीं किया है। शिल्प सघ कुशल श्रमिका के पक्ष की विद्यमानता पर मुख्यतया आधारित होते हैं जो कि उनका कुशलता मज तथा भीषित समस्या के कारण प्रायः अनुत्पन्न स्थिति में होते हैं। उत्पादन प्रणाली में परिवर्तन के कारण इन सघों का महत्व घट गया है। वृहत् पैमाने पर स्वचालित यंत्रों के प्रयोग के परिणामस्वरूप अर्द्ध-कुशल और अकुशल श्रमिका का उन वर्गों में भी, जहाँ अधिक सूक्ष्म कुशलता का आवश्यकता होती है काफी संख्या में रोजगार दिया गया। इसलिए कुशल श्रमिका के वर्ग की प्रतिष्ठा का धीरे-धीरे ह्रास हो गया। नियोजक संगठनों के तीव्र विरोध से इन सघों में धीरे-धीरे क्षीणता आ गई। शिल्प सघ श्रमिक संगठनों के लिये उतना महत्वपूर्ण आधार नहीं रहा।

इसके विपरीत सामान्य सघ में प्रत्येक श्रमिक चाहे वह किसी शिल्प या उद्योग में काम करता हो सम्मिलित हो सकता है। सम्मिलितता के लिए प्रथम श्रेणी केवल यह है कि दुरुस्त सम्मिलित श्रमिक हो तथा सघ के आदेश और नियमों को मानने के लिये तैयार हो। अकुशल और अर्द्ध कुशल श्रमिका का संगठित करने का उद्देश्य में सामान्य सघों की स्थापना हुई। धीरे-धीरे निम्नलिखित श्रमिकों को अन्तर्गत करने के लिये इन सघों के मध्य में विस्तार हुआ (घ) उन व्यवसायों के श्रमिक जिन्हें कुशलता

और शिल्पकारी की आवश्यकता होती है लेकिन उनके पास प्रायः नियमित शिक्षा पद्धति का अभाव होता है (ब) उन उद्योगों के श्रमिक जहाँ श्रमिक सघों का अभाव है अथवा अपर्याप्त विकसित है तथा (स) उन उद्योगों के अकुशल श्रमिकों के स्वयं प्रभावकारी संगठन थे ।

इसी अनिर्दिष्ट स्वरूपों के कारण सामान्य सघ शिल्पसघों से भिन्न हैं । किसी भी व्यवसाय अथवा योग्यता का कोई भी श्रमिक इसका सदस्य हो सकता है । श्रमिकों के छोटे छोटे वर्गों को यदि पृथक सघों में संगठित किया जाय तो वे उन सुविधाओं को प्राप्त नहीं कर सकते जो सामान्य सघ दिलाने में समर्थ हैं । यह कहा जा सकता है कि सामान्य सघों की विजातीयता उनकी नीतियों को राष्ट्रीय विचार को प्रदान करती है । इसके विपरीत शिल्पसघों का कार्य क्षेत्र सीमित और संकुचित होता है ।

अन्तर्देशीय स्वरूप के कारण सामान्य सघों का संगठन बहुत बड़ा हो जाता है । ग्रेट ब्रिटेन में स्थानीय निकाया तथा सामान्य कमचारियों का राष्ट्रीय सघ और यातायात तथा सामान्य श्रमिक सघ वृहत् संगठन हैं जिनकी सदस्य संख्या क्रमशः ८०८,००० तथा १,२८५,००० है । साधारणतया सामान्य सघों का इतना आकार बढ़ जाता है कि वे वर्गीय हिंसा का प्रबलन या उनको व्यक्त नहीं कर पाते तथा आंदोलन को प्रभावित रूप से संचालित भी नहीं कर सकते । वृहत् आकार वाले सघों में अति केन्द्रीयकरण हो जाता है तथा संगठन नेताओं और श्रमिकों के बीच घनिष्ठ व्यक्तिगत संबंधों के बहुत कम अवसर मिलते हैं । विभिन्न वर्गों के श्रमिकों के बीच भी संबंध बहुत सीमित होता है । ये सघ अयवस्थित तथा अस्पष्ट होते हैं और उनमें स्थायित्व तथा एकता का अभाव होता है । इसी कारण सामान्य सघों में विघटन की प्रवृत्ति पाई जाती है ।

उद्योगों के एक वर्ग या एक उद्योग में काम करने वाले सभी श्रमिकों का संगठन औद्योगिक सघ कहलाता है । औद्योगिक सघों की मुख्य विशेषतायें इस प्रकार हैं—(अ) एक उद्योग या तत्सम्बन्धित उद्योगों के एक वर्ग में नियुक्त प्रत्येक व्यक्ति जो मजदूरी या वेतन अर्जित करते हैं, सघ की सदस्यता के लिए योग्य हैं (ब) सघ का संगठन सदस्यों के निवास स्थान की अपेक्षा उनके कार्य के स्थान पर आधारित होता है ।

शिल्पसघ और सामान्य सघों के बीच औद्योगिक सघों का क्षेत्र है । जहाँ एक ओर शिल्पसघों की तुलना में इनका क्षेत्र काफी विस्तृत है तो दूसरी ओर सामान्य सघों की तुलना में काफी संकीर्ण । जबकि शिल्पसघों में निर्धारित शिल्प के श्रमिक और सामान्य सघों में प्रत्येक प्रकार के श्रमिक होते हैं, औद्योगिक सघों की सदस्यता एक निश्चित उद्योग अथवा तत्सम्बन्धित उद्योगों के एक वर्ग के श्रमिकों तथा कुशल अकुशल भागेरिक्त श्रम करने वाले लिपिक प्रबंधकीय प्रावधिक तथा

निरीक्षका तक सीमित रहती है।

वर्तमान समय में औद्योगिक सघ अग्नि प्रभावकारी ढंग से सौजन्यकारी करने में समर्थ है। जहाँ जहाँ नगरों की सीमाएँ बढ़ती जायेंगी, श्रमिकों को फक्ट्री या कारखानों के स्थान से अधिक दूर रहना पड़ेगा। विस्तृत क्षेत्र में फैले हुए ऐसे श्रमिकों को शिल्प या निवास-स्थान के आधार पर संगठित करना यदि असंभव नहीं तो, कठिन अवश्य है। श्रमिक सघ काया में उनकी रचि बनायें जाना भी मुश्किल है। जहाँ तक श्रमिक सघों के विकास का प्रश्न है नगरीकरण श्रमिकों को घरों की अपेक्षा कारखानों के स्थान की ओर आकर्षित करता है। और यदि श्रमिक संगठनों का केन्द्रबिन्दु कारखानों का स्थान है तो यह अत्यन्त आवश्यक है कि संगठनों का आधार शिल्प के स्थान पर उद्योग हो।

नियोजकों के संगठन शक्तिशाली और अधिक केन्द्रित हो गए हैं। यदि सघों का संगठन शिल्प स्थान या क्षेत्र के आधार पर किया जाता है तो श्रमिकों की अवस्थाओं में महत्वपूर्ण सुधार नहीं किया जा सकता। प्रभावकारी सौजन्यकारी का आधार उद्योग होना चाहिए। इसीलिए औद्योगिक सघवाद शक्तिशाली होता जा रहा है।

श्रम प्रवर्धन संधियों के नियमन के लिये राज्य का हस्तक्षेप बढ़ गया है। अब सरकार देश में अधिक जीवन में अधिक और प्रत्यक्ष रचि लेती है। राज्य पूँजीवाद का एक युग में प्रारम्भ हो गया है। राज्य के बदलते हुए दृष्टिकोण से समस्याएँ पदाहान की संभावना हो गई है जिन्हें शिल्पसंघों या सामान्य श्रमिक सघों द्वारा नहीं सुलभता जा सकती।

औद्योगिक सघों राज्य के नियमन और औद्योगिक संधियों की समस्याओं का सुलभाने में पर्याप्त साधन सम्पन्न है। इन सघों की विपत्ति यह है कि इनमें प्रावधिक और प्रवर्धनीय कामचारी संरक्षित हैं। इसीलिए ये शक्ति की स्थिति से सौजन्यकारी कर सकते हैं। सामूहिक कार्यों के लिये उन्हें अधिक सुविधा रहनी है। अल्प उद्योगों में श्रमिकों को मिल रहे वेतन तथा उपलब्धियों की अपेक्षा किर्त, उद्योग में श्रमिकों का वेतन तथा उपलब्धियाँ इस उद्योग की आर्थिक सम्पन्नता तथा देन की धमनी पर आधारित होनी हैं। श्रमिक अब संयुक्त परामर्श और उद्योगों के प्रवर्धन में अधिक स्थान की मांग करते हैं। उद्योगों के प्रवर्धन में केवल औद्योगिक सघ ही श्रमिकों के भाग लेने का प्रभावकारी बना सकते हैं। औद्योगिक प्रजातंत्र की सुचारु कार्यविधि के लिये औद्योगिक आधार पर श्रमिकों का संगठन आवश्यक है।

एक उद्योग तथा दूसरे उद्योगों के बीच वाद क्षेत्रगत सामाजिक श्रमिकों की प्रमुख कठिनाई है। कुछ उद्योगों के प्रवर्धन में जन्म-कायला लाने पर निर्मातन विस्तृत स्पष्ट हो सकता है कि कुछ अन्य उद्योगों के प्रवर्धन में ऐसा नहीं है।

क्षेत्र भा निरंतर बदलते रहते हैं। क्या मिल्क उद्योग और कृत्रिम मिल्क के श्रमिकों का एक औद्योगिक संघ होना चाहिये या पृथक्? अनिर्दिष्ट क्षेत्रों के ऐसे बहुत से उदाहरण हैं। वृहत् संयुक्तकों (Combine) और यामियों (Trusts) की विद्यमानता से जा विभिन्न उद्योगों के एक समूह को निर्वाचित करते हैं स्थिति और जटिल हो जाती है।

एक ही नियोक्ता या नियोक्ता के एक समूह द्वारा नियुक्त सभी श्रमिकों को संगठनात्मक सेवायान्त संघ (Employment unions) कहते हैं। इस योजना के अंतर्गत टाटा के कर्मचारी एक ही संघ के अंतर्गत संगठित होंगे चाहे वे बीमा संस्थानों, पोहा तथा इस्पात कम्पनियों या साबुन की फ़ैक्ट्रियों में काम करते हों। ऐसे संघों के पीछे विचार यह होता है कि नियोक्ता की नीति सभी श्रमिकों के लिये एक ही होनी चाहिए तथा वह नीति कार्य के परिणामों या व्यक्तिक उद्योगों, जिनमें वे नियुक्त हैं की दम को क्षमता से प्रभावित नहीं होती।

भारत में संरचना

हमारे देश में श्रमिक संघों का आधार उद्योग है। अहमदाबाद क्षेत्र उद्योग श्रमिक संघों को छानकर भारत में सभी संघ औद्योगिक संघ हैं। इस दशक के श्रमिक संघ आंदोलन की संरचना पर अग्रे दशक के विकास का व्याप्त प्रभाव पड़ा। अग्रे दशक में सामंजस्यपूर्ण औद्योगिक संघों की प्राथमिकता दी गई इन विकासों का भारतीय श्रमिक नेताओं ने अनुसरण किया है।

भारतीय श्रमिक वर्गों की संरचना और विशेषताओं के कारण मतानुसारों के लिये श्रमिकों को औद्योगिक संघों में संगठित करना सरल था। भारत में अधिकांश श्रमिक अकुशल अथवा अर्द्धकुशल हैं। कुशल श्रमिकों की संख्या श्रमिकों की कुल जनसंख्या में बहुत कम है। प्रवासी श्रमिकों की भी समस्या है जो एक ही उद्योग में एक कार्य (job) से दूसरे कार्य तथा एक उद्योग से दूसरे उद्योग में चल जाते हैं। बहुत से ऐसे औद्योगिक कार्य हैं जिनके लिये उच्च विशेष कुशलता की आवश्यकता नहीं होती और उच्च श्रमिक सरलता और निपुणता में संभावित भ्रमण हैं। उनमें उच्च योग्यता अथवा वह विशेषता नहीं होती जो उच्च संगठनात्मक तथा उच्च सुरक्षात्मक विधियों के लिये आवश्यक है।

बाहरी नेतृत्व का प्रभुत्व भा औद्योगिक संघों के विकास में सहायक रहा। विशिष्ट वर्ग अथवा श्रमिकों के अनुभागों की अपेक्षा बाहरी नेतृत्व की रुचि सम्पूर्ण श्रमिकों में जाता है। अग्रे महत्त्वपूर्ण कार्यों में यत्न तथा कारण श्रमिकों के विशेष अनुभागों की कठिनाइयों को दूर करने के लिये न ता उच्च योग्यता में समय होता है और न ऊर्जा। इसीलिए वे चाहते थे कि औद्योगिक आधार पर संघों का निर्माण किया जाय।

प्रत्येक उद्योग श्रमिक संघों में अन्तर्गत शिपिंग है। यह

एक सघात्मक संगठन है जिसमें ग्यारह शिल्पसंघ हैं और जिनके अन्तर्गत अहमदाबाद सूती मिला के श्रमिकों ने अपने को संगठित किया है। वस्त्र उद्योग श्रमिक संघ की सफलता के कारण बहुत से श्रमिक संघियाँ न शिल्प के आधार पर श्रमिकों को संगठित करने की महत्त्वपूर्ण माना है। वस्त्र उद्योग श्रमिक संघ की सफलता का श्रेय मुख्य रूप से गांधी जी को है जिनका श्रमिकों और नियोजकों पर समान प्रभाव था। संघों के नियोजकों द्वारा तुरन्त मायता मिली थी जिससे यह उनका सहयोग प्राप्त कर सकता था। इसके अलावा संघ का मांग निर्देशन सुयोग्य और विश्वस्त नृत्व के हाथ में था। इसलिए भारतीय श्रमिकों के संगठन के आधार की उपयुक्तता जाचने के लिये वस्त्र उद्योग श्रमिक संघ की कामविधि को आदर्श मानना उचित नहीं होगा। इसकी सफलता में जा तत्त्व सहायक हुए वे अत्यन्त दुर्लभ हैं। योग्य नेताओं का अभाव है और नियोजकों का दृष्टिकोण प्रतिरोधी है। यहाँ तक कि वस्त्र उद्योग श्रमिक संघ के पास नियोजकों के प्रतिरोधी दृष्टिकोण अत्यन्तपूर्ण व्यवहार तथा श्रमिक संघ कार्यों के सबंध में दण्ड जुमाना, पक्षपात तथा अत्याचार की बहुत सी शिकायतें आती हैं।

शिल्प के आधार पर संगठित संघों की कार्य प्रणाली बहुत संकुचित होती है क्योंकि श्रमिक वर्गीय हितों के लिये प्रयत्न करते हैं तथा अर्थ क्षेत्रों में उनके भाइयों की क्या स्थिति है इससे उन्हें मतलब नहीं रहता। श्रमिकों की बहुत सी समस्याएँ किसी बग विषय के श्रमिकों के लिये विशिष्ट नहीं होती। एक उद्योग में मजदूरी अर्जित करने वाले सभी श्रमिकों के लिये वे समान होती हैं। बहुत सी श्रमिक समस्याएँ व्यक्तिगत उद्योगों की सीमाओं के परे सम्पूर्ण श्रमिक वर्ग को प्रभावित करती हैं। बेकारी आवास की निम्न सुविधायें कार्य और सेवा की निम्न अवस्थाय सामाजिक सुरक्षा तथा की असुरक्षा या अपर्याप्तता, निष्ठा, अजनबों का निम्न स्तर और नियोजकों का प्रतिरोधी दृष्टिकोण जसी समस्याएँ प्रत्येक श्रमिकों का प्रभावित करती हैं चाहे उनका व्यवसाय उद्योग शिक्षा अथवा प्रशिक्षण कुछ भी हो। जाति संप्रदाय भाषा रीति रिवाज और धर्म के कारण श्रमिक पहले से ही विभाजित हैं। शिल्पसंघों के फलस्वरूप यह विभाजन और भी बढ जायगा। समय की आवश्यकता है कि एकता की भावना बढ और श्रमिक एक साथ मिलकर कार्य करें। इसलिए संघों का आधार उद्योग जहाँ श्रमिक कार्य करते हैं होना चाहिए जिसमें न कि शिल्प जिसमें वे सम्बन्धित हैं।

इसका अर्थ यह नहीं है कि शिल्पसंघों का कोई उपयोग नहीं है अथवा उनमें श्रमिकों को कोई सहायता नहीं मिल सकती। वे औद्योगिक संघों के आधीन अथवा गौण संगठनों के रूप में महत्त्वपूर्ण कार्य कर सकते हैं। एक उद्योग में कुछ समस्याएँ श्रमिकों के एक अनुभाग तक ही सीमित हो सकती हैं। इन विशिष्ट समस्याओं को सुलभान के लिये संगठनों की आवश्यकता होती है। इसके लिये मुख्य संघ

उप समितियाँ का निर्माण कर सकता है किंतु ये उपसमितियाँ और अनुभाग मुख्य सघ के अतिरिक्त स्वतंत्र संस्थाएँ नहीं हो सकती। उनकी भावनाओं और कठिनाइयों की अभिव्यक्ति मुख्य सगठन के माध्यम से होनी चाहिये। उनकी मांग किसी विशेष वर्ग अथवा अनुभाग की नहीं हानी चाहिये बल्कि उनका स्वरूप संपूर्ण उद्योग की सामूहिक माँगों का हारा चाहिये। इस परिप्रेक्ष्य में अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक सघ को भी एक औद्योगिक सघ के रूप में समझा जा सकता है।

वस्त्र उद्योग श्रमिक सघ न भी धर्म सगठन का उचित आधार औद्योगिक हो माना है। १९३१ में सघ द्वारा आयोजित विभिन्न सघों के अहमदाबाद सम्मेलन में भारतीय वस्त्र उद्योग श्रमिकों के राष्ट्रीय सघान की स्थापना का निश्चय किया गया। सघ स्वयं इस सघान का सदस्य होने वाला था। इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने भी औद्योगिक सघवाद के इस सिद्धांत को स्वीकार किया है और औद्योगिक सघों के निर्माण में प्रबल सहयोग दिया है। सामान्यतया शिल्पसघों के निर्माण को इस सगठन ने हतोत्साहित किया है। केन्द्रीय कार्यालय ने अपने सगठनात्मक कार्यों में औद्योगिक सघों को प्रत्यक्ष स्थान पर प्राप्ति के लिए प्रोत्साहित किया है तथा विभिन्न स्थानों में इनके सगठन के लिये प्रत्यक्ष सहायता प्रदान की है। यह स्पष्ट रूप से कहा गया है कि इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस एक और उसी उद्योग के विभिन्न शिल्प के श्रमिकों के बीच किसी प्रकार के विभेद का माया देने के लिये नहीं है। यह श्रमिकों और लिपिकों के सघ में भी समान रूप से सही था। एक उद्योग में काम करने वाले श्रमिक चाहे वे किसी भी शिल्प के हों स्थानीय केन्द्रीय औद्योगिक सघ से सम्बद्ध होने चाहिये। इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस की वास्तविकता ने एक प्रस्ताव भी पारित किया जिसमें कहा गया कि औद्योगिक आधार के अतिरिक्त किसी अन्य आधार पर सघों का सगठन श्रमिक वर्ग के हित में नहीं है। इसलिए यह सुझाव दिया गया कि शीघ्रातिशीघ्र सभी शिल्पसघ विद्यमान स्थानीय औद्योगिक सघों में सम्मिलित हो जायें। यह भी सलाह दी गई कि किसी भी क्षेत्र के सघानगत सघ मिलकर शीघ्र से शीघ्र औद्योगिक सघों का निर्माण करें।^१ हिन्दू मजदूर सभा अल इण्डिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस तथा यूनाइटेड ट्रेड यूनियन कांग्रेस भी औद्योगिक आधार पर श्रमिकों के सगठन के पक्ष में हैं।

श्रमिकों को निवास स्थान की अपेक्षा कार्य के स्थान के आधार पर सगठित किया गया है। फेडरल स्तर पर सगठन निश्चित रूप से अधिक सुविधाजनक है क्योंकि इससे श्रमिक आपस में मिलकर अपनी सामान्य समस्याओं और कठिनाइयों पर विचार विमर्श कर सकते हैं। इससे सगठन-कक्षाओं को भी सुविधा रहती है क्योंकि वे प्रत्यक्ष श्रमिकों के साथ सरलता से संबंध स्थापित कर सकते हैं और श्रमिक

सघ में सम्मिलित होने के लिये उन्हें प्रेरित कर सक्त है। यदि श्रमिका को नियामक स्थान का आचार पर सगठित किया जाय तो सगठन-वक्ताओं और श्रमिका के बीच सबंध शिथिल होगा। किन्तु यदि किसी स्थान विशेष पर श्रमिका की प्रभावना है तो उनकी दक्षिण-दिशि के लिये उपसमिति बनायी जा सकती है।

भारतीय श्रमिक आन्दोलन का एक विशेष उदाहरण श्रमिक सघों का बहुलता है। एक ही वर्ग के श्रमिकों की आवश्यकताओं का पूर्णतः लिये बहुत से सघ हैं। प्रायः प्रत्येक स्थान और फकत में एक से अधिक सगठन हैं। यहाँ छह राष्ट्रीय सघान हैं आल इण्डिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस, इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस, हिन्द मजदूर महा यूनियन ट्रेड यूनियन कांग्रेस हिन्द मजदूर पंचायत तथा भारतीय मजदूर सघ। प्रत्येक फकत में अपना प्रभुत्व रखने के लिये वे आपस में संघर्षरत रहते हैं। स्वभावतः इसके फलस्वरूप एक फकत में एक से अधिक सघों का निर्माण हो जाता है।

श्रमिक सघों की यह बहुलता उनकी क्षीणता का ही साक्ष्य नहीं बल्कि हमारे श्रमिक आन्दोलन की बहुल-भी सुरक्षा के लिये उत्तरदायी भी है। इसमें श्रमिक सघों का उतना ही भंग होता है। एक ही फकत या उद्योग में प्रतिस्पर्धी श्रमिक सघों का अस्तित्व ही होगा क्योंकि उनमें से प्रत्येक केवल कुछ ही श्रमिकों की समस्याओं का दावा कर सकता है। सामान्य समस्याओं और काम के अभाव में वे वस्तुतः कमचाली रखने और लाभकारी योजनाओं चलायें अथवा अममथ होते हैं। प्रतिस्पर्धी सगठनों के परिणाम में नेता अपनी स्थिति मुटु बनाने के फल में रहते हैं। श्रमिकों के बीच स्थिति प्राप्त करने के लिये वे तुच्छ और हास्यास्पद मांग रखते हैं। असंतोष और कठिनाइयों का उद्घाटन के लिये प्रयत्न किया जाता है। समय और शक्ति का रचनात्मक कार्यों में लगाने का स्थान पर उनको नष्ट किया जाता है। इन सघों की समस्याओं को हल नहीं है और सदस्य प्रायः अपना सघ बदलते रहते हैं। कभी-कभी एक ही व्यक्ति का नाम एक से अधिक श्रमिक सघों के सदस्यता रजिस्टर में पाया जाता है। प्रतिस्पर्धी दल का चलायें उद्घाटन और बदलाव करने में लगते हैं। नेता एक दूसरे की कमियाँ ग्राहक में व्यक्त रहते हैं और व्यक्तियों स्वयं का बचाव किया जाता है। नियोजन एक वर्ग का दूसरे के विरोध में करके अपना मतलब साधना करते हैं। इसमें शक्तिशाली और स्थायी श्रमिक सघों का निर्माण में बाधा पड़ती है।

१९४७ में औद्योगिक विवाद अधिनियम का पारित होना के बाद श्रमिक सघों की बहुलता के दावों और भी अधिक स्पष्ट हो उठे। इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रत्येक समस्या में जहाँ मांग या उससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं समान समस्या में श्रमिकों और प्रबंधकों के प्रतिनिधियों के साथ कार्य समिति का निर्माण किया जाना था। किन्तु श्रमिकों के प्रतिनिधियों के चुनाव में अनेकों का अनुभव किया गया।

उदाहरण के लिये १९५० में उत्तरप्रदेश के चीनी उद्योग में अन्तर्मधीय विवाद थे। इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस से सम्बद्ध भारतीय राष्ट्रीय चीनी मिल श्रमिक सघान ने प्रतिनिधि स्वरूप को उत्तरप्रदेश और बिहार चीनी मिल मजदूर सघान द्वारा चुनीने दी गई। दाना में चीनी मिल मजदूर सघान का अधिक प्रतिनिधि पाया गया तथा इमीनिंग सरकार ने इसका नाम मिति में सदस्यों के नामांकन के नियम कहा। सघान के दो महामन्त्रियों ने मित्र मंत्री प्रस्तुत की और वे आपस में किसी प्रकार का समझौता करने के नियम तयार नहीं थे। इसमें कार्यमिति में सघान के प्रतिनिधियों का नामांकन प्रमत्त हो गया। इस अवस्था के कारण उनकी कार्य व्यवस्था पर बहुत बुरा प्रभाव पड़ा तथा उन्हें कुछ समय के लिये बन्द कर लेना पड़ा। ऐसा प्रायः होता है कि एक में अधिक सघ प्रतिनिधित्व का दावा करते रहे हैं। श्रमियों के बीच विभाजन और स्पर्धा से सरकार और नियोजकों का श्रमिक प्रतिनिधियों का नामांकन के लिए जा बसुना श्रमिका में लाक्षणिक नहीं होते थे हस्तक्षेप करना पड़ा। इस विभाजन से कार्य मितियाँ की उपयोगिता कम हो गई और वे श्रमिका के विभिन्न वर्गों और अनुभागों का सहभाग पान में प्रमत्त रही।

यह आवश्यक है कि श्रमिका के बीच एकता स्थापित की जाय तथा श्रमिक सघों की बहुलता समाप्त की जाय। एक उद्योग एक सघ का आदेश प्राप्त करने के लिये कार्य प्रयत्न उठा नहीं रखना चाहिये। इससे नताशा के हाथ मजबूत होंगे, सघों की आर्थिक स्थिति ठीक होगी और वे नई व्यवस्था में सौपी गई भूमिका का निर्वाह निपुणता और सफलता के साथ कर सकेंगे।

एक उद्योग एक सघ के आदेश की प्राप्ति के लिये एच्छिक प्रयत्न किये जान चाहिये। क्रियावादी सस्था अपना विधान द्वारा एकता लादी नहीं जानी चाहिये। बम्बई राज्य के औद्योगिक विवाद अधिनियम और श्रमिक सघ (संशोधित) अधिनियम १९४७ जैसे माघना के माध्यम से प्रतिनिधि सघों को मायता देने के प्रयत्न किये गये हैं। १९५० में औद्योगिक सघों के द्वारा इसी प्रकार की व्यवस्था लागू करने के प्रयत्न किये गये थे। श्रमिक सघ (संशोधित) अधिनियम १९४७ अब तक कार्यान्वित नहीं किया गया है। मायता और प्रतिनिधि सघों के विषय में इन बधानिक व्यवस्थाओं के द्वारा यह आशा की जाती थी कि सघों की बहुलता में कमी होगी। हमारे देश में श्रमिक सघों का बहुलता को नष्ट करने के लिये अब तक बहिक व्यवस्था को कार्यान्वित नहीं किया गया है। इस बात पर अवश्य बल देना चाहिये कि शक्ति द्वारा एकता प्राप्त करने के सभी प्रयत्न समाप्त किये जाय। हमारा लक्ष्य यह होना चाहिये कि इन सगठनों के पीछे आवश्यक प्रजातन्त्रीय भावना बने। सगठन की स्वतन्त्रता का अर्थ है कि व्यक्तियों को सघ बनाने और उनमें सम्मिलित होने का अधिकार है। इसका अर्थ भी यह है कि व्यक्तियों को सघ में सम्मिलित न होने की

स्वातन्त्र्य और सही तब कि प्र विराधी मगटा रना मता है यदि उन्हें निमी मगटन नियम प्र पत्र मगद थ नीतिना म प्रगताय है। ता नी विना, ता व्यक्तिया ता माठन ता स्वातन्त्र्य प्रगताय ता मता, मन्तु अत्रतागतिक है। श्रमिक मता ता एन्डिड मगटा रदुन रना चाटिय। श्रमिक मता म प्रतय तन ता अविचार एता अन्ध है जिगत दुग श्रमिक मता ता तिरकुन प्रवृत्तिया पर अतुन तगाता ता मता है। यदि श्रमिक मता ता एन्डिड मता ता रनाय रता जाय ता दुग क्षमता रहेता तथा अविचार ता अतुति उताता तो रोता ता मता। मनुष्य विचार विमल यत्र और प्रौद्योगिक विचार ता सुवमान क यत्र की स्थापना अत्रता सामुद्रिक, ममकीता क विचारयत क विद एत प्रयोग म श्रमिक ता प्रतिनिधित्व रता क तिय पूण अविचार प्राप्त एत मय अविच सुविधाताय हा मता है। तिनु यदि एत मता ता निर्माण मरगारी आदेश पर दुषा ता दुगता अथ हाणा कि श्रमिक ता एत ही रूप क मगटन रनात क विद तयानिधु कता। एता विनात जा प्रतिनिधित्व ता अविचार उतय, जा श्रमिक मय म सम्मतिन नहीं दुण अत्रता विगत एत अतय मय रनाया है, तान रता है, अत्राछनीय है।

तिनु मता यह अथ नहीं है कि एत उद्योग ता एत मय क आर्या की प्राप्ति क तिय ता प्रयत्न तय कता चाटिय। गुनात्र यह है कि रताय मय दुग आर्य रत क एत मभी प्रयत्न श्रमिक और श्रमिक मता द्वारा एन्डिड रूप म तिय जाय चाटिय। एत मय की रत परवगय विरगित कता चाटिय जा एत उद्योग म ममी श्रमिक ता प्रतिनिधित्व करें। यदि सम्मतिन प्रजातशीय भावनाया ता जातिन रता ताता है ता पूण विचार विमल ता मता मनुमन्थका द्वारा तिय मय निष्पया ता भावना और उतका आर्य कता अत्यमन्थर मीथी। अट त्रिनेन म मत् प्रजातभाव भावना इतरी दात्र और विरगित है कि तुवत मय रतात ता ताई भी प्रयाग विरवागयाना ममता ताता है। तय भी एमी ता भावता क विनाम का प्रयत्न कता चाटिय। एत उद्योग क विभिन्न मता का मितकर एत रता मय बनाना चाटिय। यदि तना उद्योगात तथा दूरणी है ता श्रमिक क विभिन्न वर्गों और अनुभागा द्वारा उतरी यात्रतायें स्मारक री जायगी। एत कार्यो म मदनता तनी प्राप्ति री जा मकनी है जब पारम्परिक मताया ता तायाता का उचित प्रगत तिया जाय। कृत् एत सम्मतिन तात री म दुण है। एत क रतय श्रमिक ता प्रतिनिधित्व कर्न क विद अविच भारतीय रतय कमगारी मयात तथा भारतीय मण्डाय रतय कमगारा मयान न आर्य म मितकर मण्डाय रतय कमगारा मयान की स्थापना का। श्रमिक क बाव एतना का एत दुगता मदन प्रयत्न तय तिया रता जब सामुद्रिक क ता विगत मगटना न मितकर भारतीय सामुद्रिक मयान का मगटन तिया। तनी प्रकार प्रविणता श्रमिक ता प्रतिनिधित्व कर्न क तिय अत्र रतय एत मय है यथा रमित भारतीय प्रविणता कमगारी मय। उद्योगात म

चीनी श्रमिका के दो विभिन्न व्यवसाय सघ संगठना द्विन् चीनी मजदूर मघान और मयुक्त उत्तरप्रदेश तथा रिहा चीनी मिन मजदूर मघान क सम्मिलन का परिणाम मयुक्त चीनी मिन मजदूर मघान का स्थापना हुआ। तब १९५७ पट्टान बक तथा बोमा श्रमिका के तदम म भी मयुक्त राष्ट्रीय मघानों का संगठन किया गया है।

श्रमिक सघ एका क ताग म मजदूरी बडा बाधा श्रमिक ननाया के राजनतिक सवष हैं। प्रत्येक मजदूरका राजनतिक दल या एव श्रमिक भारतीय श्रमिक सघ सघा है और जिनका प्रतिबन्धन पर छायागित है। श्रमिक सघ आजादन के नया राजनतिक दल क है का श्रमिक सघ नया कम तथा राजनतिक दल क प्रवन्ता श्रमिक दल है। क श्रमिक सघ नया क बायीं धार श्रम दल क नया के कायों का मिलाकर मजदूर की श्रमिक पला करत है। श्रमिक मज नया का यह कस्तय है कि बतमान सामाजिक व्यवस्था क अन्नगत श्रमिका के लिय अधिक से अधिक सुविधायें प्राप्त करें। यह उमका सघा नहीं है कि वह पूँजीवाद म सुटकारा पान अथवा समाज की व्यवस्था का दानन क निय प्रयत्न करें। य राजनतिक उद्देश्य है और जिनकी प्राप्ति के लिय राजनतिक दल का समर्थ ही प्रयोग म जाना चाहिये।

पूरा श्रमिक सघ एकता प्राप्त होना का विभिन्न वर्गों के श्रमिक ननाया को एक सामान्य कार्यक्रम प्रदाना चाहिये। तभी तब मजदूरपूरा श्रमिक समन्वयो मजदूरों म वृद्धि भेंटगाद मने का सुगमता आवाग और काम के घटो का प्रयत्न है बिना श्रमिक कठिनाई क एक स्वीकृत कार्यक्रम बनाया जा सकता है। यदि ननाया म समझौता न हो पाय तो एक यत्नतम कार्यक्रम जा मनी का माय हा बना लेना चाहिये। मभी द्वारा माय वायनम तभी बनाय जा सकत है जब एसा करन की इच्छा हा। ननाया के लिय यह परीक्षा का समय है और उह श्रमिका के हिता की रक्षा अपन वयक्ति वर्गीय अथवा राजनतिक हिता को छोडकर करती चाहिये। यदि व लेना करने क अयोग्य अथवा प्रतिच्छुक्त है तो निश्चित ही एक समय आयोग जब श्रमिक मगुदाय उह अस्वीकार कर देगा। जस जस श्रमिका म शिक्षा का प्रसार होय वसे-वत उनके दाव मे से अधिक म अधिक नेता पदा होंगे। श्रमिकों की आगार्ये इही नय ननायो की बुद्धिमत्ता और समझदारी पर निर्भर है जिहें इच्छा मशक होना चाहिये कि यदि बतमान नेतृत्व उनके हितों की रक्षा नहीं कर पाता तो उसे खदेड सकें। हाल के वर्षों मे कुछ महत्त्वपूर्ण सघपों के लिये श्रमिकों द्वारा श्रमिक सघा म मयुक्त सघ सभिति की स्थापना जिसमे विभिन्न वर्गों और अनुभागों के प्रतिनिधि सम्मिलित थे इस दिशा म हुई कुछ प्राप्ति के प्रतीक हैं।

एक श्रमिक सघ के संगठन क पूर्व साधारणतया तदथ सघ की स्थापना की जाती है। यदि श्रमिकों का कुछ शिकायतें या कठिनाइया हैं ता सभा बुलाई जाता है पदाधिकारियों का चुनाव किया जाता है और माघे मूचित की जाती है। यह स्थिति केवल अस्थायी होती है क्योंकि इस प्रकार संगठित सघ का तात्कालिक

उद्देश्य सघ को गति प्रदान करना होता है। जय सघ समाप्त हो जाता है तो तब सघ वा वा तो भंग कर दिया जाता है या फिर एक स्थायी श्रमिक सघ के रूप में स्थापना की जा सकती है। स्थायी सघ का निश्चय कर लेना पर भी तन्त्र सगठन को त्रियात्मक नहीं माना जाता। उस देश में काफी श्रमिक सघों की विद्यमानता केवल कागज में ही है। राजकीय श्रमिक आयाग ने काफी सरसाम ऐस कागजी सघों की अवस्थिति की ओर ध्यान आकर्षित किया था जिनके कोई अनुगामी नहीं थे। ऐसे सघों को नष्ट करने के लिए कार्यालय स्थापित करते हैं और इसके लिए श्रमिक सघ के रगमच वा दुत्पयोग करते हैं।

साधारणतया इन सघों का प्रबंध एक निश्चित समिति द्वारा किया जाता है जिसे कार्यकारिणी समिति अथवा परिषद् कहा जाता है। प्रायः इन सस्थाओं में एक अध्यक्ष वा या श्रमिक उपाध्यक्ष एक महामन्त्रि, एक वा अधिक सहायक सचिव और एक वापाध्यक्ष होते हैं अध्यक्ष और महामन्त्रि के महत्वपूर्ण पदों में चुने जाते हैं जिसे बाहरी लोग किसी न किसी प्रकार सफर हो जाते हैं। वापाध्यक्ष भी बाहरी व्यक्ति हो सकते हैं। प्रहारा उनका चुनाव मवसम्मन से हो जाता है। एक प्रकार यह स्वयंसेवक है कि प्रायः सघ पर बाहरी लोग वा जो मुख्य पदों पर आसीन होते हैं नियंत्रण होता है।

फस्ट्री स्तर पर संगठित अथवा अथवा सघ सरवनात्मक व्यवस्था का आधार है तब पर भारत में श्रमिक सघों की संख्या सटी है। ये सघ वा वा किसी सघान में समायाजित हो सकते हैं वा स्वतंत्र रह सकते हैं। कुछ सघों के अथवा राष्ट्रीय सघान हैं। फिर भी उनमें से अधिकांश स्वतंत्र स्तर के पक्ष में होते हैं। १ अप्रैल, १९५१ वा बम्बई राज्य में कुल १८१ सघों में से जिनके बारे में सूचना उपलब्ध है ८८ सघों में थे जो किसी सघ वा सघान से समायाजित नहीं थे १९५१-६१ के बीच कुल ८०३ सघों में समायाजित सूचना प्रस्तुत की ऐसे अनुसम्मनित श्रमिक सघों की संख्या २९६ थी। इसी काल में अथवा २०३ सघों के सम्मेलन के द्वारा स वाद सूचना प्राप्त नहीं हो सका। हमारे देश में प्रहारा कम श्रमिक सघ हैं जिनकी संख्या है।

सघान स्वानीय-श्रमिक सघ संरचना में प्रगती मीठी स्वानीय श्रमिक सघ सघान की हागी चाहिये जो विभिन्न सघों को एक सगठन के अंतर्गत लायें और उनके कार्यों में सामंजस्य स्थापित करें। सामंजस्य के क्षेत्र तक ही इन सघानों का कार्य सीमित होना चाहिये। हमारे देश में इस प्रकार के स्वानीय सघानों की स्थापना काफी पहल में गई थी जबकि १९२० में मद्रास और बम्बई में केन्द्रीय श्रम मंडल १९३० में बंगाल श्रमिक सघ सघान और १९३६ में पंजाब श्रम मंडल की स्थापना की गई।

बम्बई श्रम-मंडल के उद्देश्य का अथवा सघानों के भी ध—(१) श्रमिकों के

हिना के लिये प्रसार काय करना (२) श्रमिका के न्यायाण के नियमकृत पुस्तकालय तथा अन्य एसी प्रागणिक गस्थापन योजना (३) श्रमिका की स्थिति के बारे में मही अनुमान लगाने के लिये क्रीडे एकर करना (४) नये श्रमिका के श्रमिकों का रक्षा करना (५) विभिन्न उद्योगों में नये मजदूरों का स्थापना करना तथा विद्यमान मजदूरों का हठ बनाना (६) आनन्दमय तथा अन्य इसी प्रकार के साधनों द्वारा श्रमिक वर्गों की गतिता का उत्थान करना। मजदूरों में इन सभा के उद्देश्य नये मजदूरों की स्थापना करना विद्यमान मजदूरों में एकता स्थापित कर उन्हें मजदूर बनाना श्रम और पूँजी के बीच प्रच्छन्न मजदूरों का निमार्ण करना तथा श्रमिका और श्रमिक मजदूरों के स्तर में सुधार करना ये (गुणवत्)।

आन्तरिक मतभेदों के कारण यह मजदूर आन्दोलन रहे और जोर ही विघटित हो गया। बिना हठ और स्वाधीन गठना के आधार के उनकी सफलता का प्रश्न ही नहीं उठता। तीसरी दशाब्दिक में भारत में कोई एक और स्वाधीन श्रमिक मजदूर ही नहीं थे।

श्रमिक परिषदों एक स्थान के सभी श्रमिक मजदूरों का संगठन होता है। उन्हें एक विशेष मजदूर श्रमिका महत्त्वपूर्ण औद्योगिक स्थान के सभी श्रमिक मजदूरों के निश्चित मजदूरों के रूप में परिभाषित किया जा सकता है। भारत में श्रमिक परिषदें जिन मजदूरों में हैं। केवल १९२८ में एक श्रमिक परिषदें बम्बई श्रमिक परिषदें की विद्यमानता की सूचना मिली थी जिसमें ८१ मजदूरों में शामिल थे।

परिवर्तित व्यवस्था में स्थानीय मजदूरों को महत्त्वपूर्ण भूमिका प्रदान करनी होगी। उन स्थानीय मजदूरों के कार्यों में श्रम न्यायाण प्रचार मजदूरों का आयोजन तथा निवाचना में अर्थव्यवस्था का खर्च करना तथा उनकी सहायता करना सम्मिलित है। जबकि १९४७ में श्रमिका का मन उन का अधिकार स्वतंत्रता के मान नहीं मिला तबतक निवाचना में ये सस्याय महत्त्वपूर्ण भूमिका का निवाह नहीं कर सकी। यह यह स्वीकार किया जाता है कि स्थानीय निकायों के चुनाव में श्रमिक वर्ग के मन का अभाव महत्त्व है। यद्यपि कुल में से इनका अनुपात कम है किन्तु उनके प्रभाव को कम नहीं आका जा सकता स्थानीय श्रम बाजार को नियंत्रित करने का कार्य भी ये सभाएं कर सकें हैं।

राज्य तथा प्रादेशिक संधान—य एक विशेष राज्य अथवा प्रदेश के सभी मजदूरों सभा के रूप में होता है। इन संधानों के महत्त्व का अनिश्चित नहीं किया जा सकता। भारत में विस्तृत देश में एक प्रदेश के दूसरे प्रदेशों में परिस्थितियाँ भिन्न होती हैं। उड़ीसा और त्रासाम जिन कुछ राज्य बम्बई और पश्चिमी बंगाल की अथवा आर्थिक दृष्टि से कम विकसित हैं। पूर्वी पंजाब और पश्चिमी बंगाल के राज्य श्रम भी निभावन के प्रभावों से आकात है। जीवन निवाह मूल्य वेतन का स्तर नीचा स्तर और ये स्थितियाँ निवाके अन्तर्गत उद्योग कार्य करते हैं विभिन्न राज्यों

म भिन्न हैं। इन प्रादेशिक भिन्नताओं के कारण भारत में प्रान्तीय अथवा प्रादेशिक सघान आवश्यक हैं। एक प्रजातन्त्रीय देश में निवाचन के माध्यम में राज्य तथा केन्द्रीय विधानमंडल पर से श्रमिकों के प्रभाव को इकाई नहीं किया जा सकता। स्वभावतः श्रमिक अपने ही प्रतिनिधियों का विधानसभा में भेजना चाहें और वे उही श्रमिकों की सहायता करेंगे जो उनके हितों की रक्षा का वायदा करें।

हमारे सविधान म श्रम का समवर्ती सूची में रखा गया है। केन्द्रीय और राज्य दोनों ही सरकारों को श्रम से संबंधित अधिनियम बनाने का अधिकार है। वर्तमान बम्बई तथा उत्तरप्रदेश जस कुछ राज्यों में काफी मर्यादा में श्रम अधिनियम और योजनाएँ बनाई गई हैं। वे त्रिदलीय सम्मेलनों को आयोजित करने में भी, जिनमें श्रमिक प्रतिनिधि आमंत्रित किये गये, में प्रथम थे। स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद के काल में मर्यादित विचार विमर्श के लिये काफी मर्यादा में द्विदलीय तथा त्रिदलीय संस्थाओं की स्थापना से अब राज्य सघानों की आवश्यकता अधिक हो गई है। प्रत्येक राज्य में अपने अधिकाधिक रूप से यह अनुभव किया जा रहा है कि श्रमिक प्रतिनिधियों के साथ समुक्त विमर्श अत्यंत आवश्यक है तथा सरकार की नीति विभिन्न समितियों और सम्मेलनों में प्रकाशित श्रमिकों को सम्मिलित करने के पक्ष में रही है। ये सघान जीवन निर्वाह मूल्य अन्न सेवायोजना तथा अन्य कई औद्योगिक विषयों के बारे में आवाजें उठाकर रह सकते हैं। न्यायालयों मंडलों और न्यायाधिकरणों के समक्ष उनका द्वारा प्रस्तुत की गई सूचना श्रमिकों के पक्ष को हड़ता प्रदान करेगी। इन सघानों की बढ़ती हुई आवश्यकता सदिग्ध है। राष्ट्रीय रेलवे कर्मचारी सघान, भारतीय पत्रकार सघान डाक तथा रेलवे डाक मर्यादा सघ तथा अन्य औद्योगिक सघानों के अपने प्रांतीय और प्रादेशिक सघान हैं। आल इण्डिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस, इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस हिन्द मजदूर सभा तथा यूनाइटेड ट्रेड यूनियन कांग्रेस के सविधानों में इन सघानों की स्थापना की व्यवस्था है। १९२५ में सबसे पहले बम्बई श्रमिक सघ सभा के संगठन से इनकी स्थापना का प्रारम्भ हुआ। इसके बाद १९२६ में पंजाब श्रमिक सघ सभा, १९२७ में बंगाल और मद्रास श्रमिक सघ सभा तथा १९२८ में उत्तरप्रदेश तथा केन्द्रीय प्रान्त श्रमिक सघ सभा की स्थापना हुई। उपर्युक्त सभी राष्ट्रीय सघानों के अपने राज्य और प्रादेशिक सघान हैं।

किन्तु इन सघानों को अधिक सफलता नहीं मिली। संगठनात्मक रूप से उनमें बहुत-सी कमियाँ हैं। हमारे श्रमिक कमजोर, अस्थायी और आर्थिक दृष्टि से कमजोर रहे हैं और उनके आचार पर जो सरकारों की गई वह कमजोर के अलावा और कुछ ही नहीं सकती। सघानों की एक दूसरी कमी यह है कि उन्हें ऊपर से लादा गया है। इनकी उत्पत्ति का आन्दोलन श्रमिकों के समूह में से उद्भूत नहीं हुआ। क्योंकि १९२५ और १९२८ के बीच हमारा यहाँ शक्तिशाली और स्थायी

श्रमिक सघ नहीं थे। इसलिए ये सघानों समयपूर्व भी थे। लेकिन इन सघानों के महत्त्व पर अत्यधिक बल नहीं दिया जा सकता।—नियोजित श्रमिक व्यवस्था और राज्य नियमित औद्योगिक संवर्धन तथा विकास की योजनाओं के युग में श्रमिकों के संगठन पर्याप्त शक्तिशाली होना चाहिये ताकि वे राज्य की नीतियों को प्रभावित कर सकें और देश की श्रमिक व्यवस्था के विकास में समुचित सहारा दे सकें।

केन्द्रीय सघ—केन्द्रीय सघ श्रमिकों के वे संगठन हैं जिनकी गतिविधियाँ एक राज्य तक सीमित नहीं होती। उनके क्रिया कलाप दो या अधिक राज्यों में किये होते हैं। श्रमिक सघ, जिनके क्रिया-कलाप और उद्देश्य एक से अधिक प्रान्त में विस्तृत होते थे, के लिये १९३८ में केन्द्रीय श्रमिक सघ नियमा की रचना की गई। १९५१-५२ में केन्द्रीय सघों की संख्या १३० थी। इनमें से केवल ८८ ने विवरण पत्र भेजे। ८८ में से जिन्होंने विवरण पत्र भेजे ४ नियोजकों के संगठन थे। पश्चिमी बंगाल में २७ बम्बई में २६, उत्तरप्रदेश में १३ मद्रास में ११, दिल्ली में ८ तथा बिहार मध्यप्रदेश और पंजाब में एक एक सघ थे। १९५१-५२ में इन सघों की औसत सदस्यता १९१६ थी। केन्द्रीय सघों की संख्या में वृद्धि होनी रही है। १९५८-५९ में व्यवसाय सघ पंजीयन पर नियोजकों के तीन केन्द्रीय सघ थे। एक मद्रास में तथा दो बंगाल में पंजीकृत थे। इस वर्ष श्रमिका के केन्द्रीय सघ २१३ थे। उनमें से १२२ ने सदस्यता के विवरण पत्र भेजे थे। उनकी कुल सदस्यता, ३८६१ महिलाओं को मिलाकर २६८ ९६६ थी। औसत सदस्यता २२०५ आती है। २१३ पंजीकृत सघों में से ५१ बम्बई में ३६ पंजाब में २५ उत्तरप्रदेश में १९ पश्चिमी बंगाल में तथा ३२ दिल्ली में थे।

राष्ट्रीय सघान—वे या तो औद्योगिक सघान या सामान्य सघान हो सकते हैं। एक विशेष उद्योग के सभी श्रमिक सघ राष्ट्रीय औद्योगिक सघान के समामेलित सदस्य होना चाहिये। प्रत्येक श्रमिक सघ चाहे वह किसी उद्योग का हो, सामान्य राष्ट्रीय सघान से अपने को समामेलित कर सकता है। श्रमिक सघ संरचना में इन सघानों का स्थान शीघ्रस्थ है। श्रमिक सघों के क्रिया कलापों में सामंजस्य स्थापित करने तथा श्रमिक सघ नीतियों को राष्ट्रीय आधार देने के लिये ये सघान आवश्यक हैं।

सभी केन्द्रीय श्रमिक सघ सघानों ने राष्ट्रीय सघानों की आवश्यकता को स्वीकार किया है। प्राल इण्डिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने कई ऐसे औद्योगिक सघानों की स्थापना की है। इण्डियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस में सम्मिलित होने वाले औद्योगिक सघानों की संख्या बढ़कर १४ हो गई है। हिन्दू मजदूर सभा के मन्विवान में भी औद्योगिक सघानों के निर्माण की व्यवस्था है जिनमें विभिन्न औद्योगिक व्यवसाय वर्गों से सम्बद्ध श्रमिक सघ समामेलित किये जायेंगे। विभिन्न उद्योगों के लिये चेतन मंडलों की स्थापना से ऐसे सघानों की आवश्यकता और महत्त्व काफी बढ़ गया है।

केन्द्रीय सगठन

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस

श्रमिक सघ आन्दोलन में सामंजस्य स्थापित करने तथा श्रमिक सघों को प्राग्याहिन करने के लिये एक श्रमिक नारतीय सगठन की आवश्यकता बहुत पहले १९२० में ही अनुभव की गई थी उमा कप ३१ अक्टूबर का श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस की स्थापना हुई। मजदूर द्वारा जितना श्रमिक सघों की सहायता के लिये एम० एम० जाशा का अंतराष्ट्रीय श्रम सगठन के लिये प्रतिनिधित्व नामांकन करना इस सगठन के अन्तर्गत ही कारण है। यद्यपि उक्त समय में भी श्रमिक भारतीय मजदूर परामर्श के लिये नई ही किन्तु नताश्रान्त इस अपने प्रतिनिधि चुनने के अतिरिक्त ही प्रतिनिधन मात्र। ३१ अक्टूबर, १९२० का भारत के विभिन्न भागों से लगभग ६०० प्रतिनिधि अन्तर्गत विक्टर बम्बई में एकत्र हुए। सभा के प्रथम प्रतिनिधिमंडल ५६ सदस्य १९०६ में स्थापित गये मजदूर लिये गये और ६३ श्रमिक सघों में सभा के प्रति श्रमिकों का प्रभुत्व प्राप्त की।

श्रमिक सघ आन्दोलन का एक प्रारम्भिक अर्थशास्त्र मन्थना तथा दृढ़ सघों की सहायता बहुत कम थी। कुछ ताजा का भय भी था कि श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस सघों की स्थापना समय में पूर्व ही स्थापित शक्त आन्दोलन शक्तिशाली सघ नहीं थे। एक विपरीत यह कि श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस की समय में पूर्व स्थापना सम्पूर्ण आन्दोलन का क्षति पहुँचावगी और स्वयं इसकी स्थिति भी अतर्क्य में पड़ जायेगी, श्री मा० एफ० एम्बेज ने सभा की प्रारम्भिक वायवाहिया में भाग भी लिया। फिर भी सभा ने लमनहाल ताजा राजपराय और जोनफ प्रतिनिधिमंडल जगत्ता श्री मा० एफ० एम्बेज से मतभेद नहीं हुए और उनका विचार था कि श्रमिक नारतीय मजदूर कांग्रेस की स्थापना समयपूर्व ही थी। राजपराय श्रमिक आयोग ने ही कहा कि एक श्रमिक सघों में प्रथम श्रेणी में विभिन्न भाग उन वातावरण के लिये मित्रात्मक श्रम नीतियों के प्रतिपादन के लिये रगमक और भारत तथा भारत की श्रमिक सघों के बीच सघों के एक में वाय किया।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सचिवान म तथा के काम-सञ्चालन के लिये एक कायदागिरी परिषद् की व्यवस्था की गई। परिषद् म एक अध्यक्ष, एक या अधिक उपाध्यक्ष एक कोषाध्यक्ष एक या अधिक महासचिव सहायक सचिव या सचिव तथा सभा के वार्षिक अधिवेशन म विभिन्न सभा के प्रतिनिधिया द्वारा चुने गये अथ १० सदस्यों की व्यवस्था थी। आवश्यक मामलस्य करने के लिये प्रान्तीय परिषदों की स्थापना की भी सचिवान म व्यवस्था की गई। सभा से सम्बद्ध अलग अलग मधों की स्वतंत्रता थी कि वे अपने उप नियमों के अनुसार अपना प्रवच करें। किन्तु यदि कोई सभ सभा से आर्थिक सहायता चाहता या तो उसे अपने हडताल के निएय का सभा से पूव अनुमोदन लेना पडता था। सभामेलित सभों को अपने आकार के अनुसार सभा के कोष म १० रुपये से ५० रुपये के बीच चन्दा देना होता था।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के उद्देश्यों में एक उद्देश्य नये सभों की स्थापना करना भी था। इसका मुख्य लक्ष्य सभी श्रम मधों की कायदाहियों में सामंजस्य स्थापित करना तथा श्रमिकों के आर्थिक सामाजिक और राजनीतिक हितों का प्रवर्तन करना था। सभा मसार के अथ भागा के श्रमिक सभों, जिनके समान उद्देश्य थे के साथ सहयोग और सबंध स्थापित कर सकनी थी।

उसके पदाधिकारियों म मुख्यत राजनीतिकी की बहुलता के कारण प्रारम्भ से ही अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस पर राजनीति का गहरा प्रभाव था। क्योंकि सभा के शदा पर अधिकांश सक्रिय राजनीतिज्ञ आसीन थ इसलिए बनेट हूस्ट जैसे व्यक्तियों ने अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस को भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस की ही एक शाखा मना। राजनीतिकी के प्रभुत्व से कनकता म १९२४ म एकना खारे म पडी और फूट अवश्यम्भावी लगन लगी। लेनिन फूट १९१६ म नागपुर में पडी। १९२४ और १९२८ के बीच वाममार्गी राजनीति का प्रभाव निरन्तर बढ़ता रहा। और १९१६ म फूट वस्तुत राजकीय श्रमिक आयोग के बहिष्कार नेहरू रिपोर्ट और अन्तरराष्ट्रीय-श्रम सगठन की अस्वीकृति सामाजिकता विराधी सभ तथा पान पसन्धिक व्यवसाय सभ सचिवालय के साथ सभा का सम्बन्धन एशियाई श्रम सभा का आयोजन और ग्रेट ब्रिटेन म सभा के मान्य प्रतिनिधि क ट्च म श्रमिक कल्याण सभ की अस्वीकृति के कारण अक्षयभेपित हुई। तीस सभा न जो अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से अलग हुए अपना एक केन्द्रीय सगठन भारतीय श्रमिक सभ सचान के नाम से स्थापित किया। भारतीय श्रमिक सभ सचान क प्रथम अधिवेशन की अध्यक्षता दीवान चमनलाल न की। राजकीय श्रमिक आयोग तथा गोलमेज-सम्मेलन को सहयोग देने के विषय म प्रस्ताव पारित किय गथ।

एक अथ फूट १९२१ म पगे जब श्रमिक मधिया के दग ने मुख्य सगठन से अलग होकर वाममार्गी व्यवसाय सभ सभा (Red Trade Union Congress)

की स्थापना की। अलग हान वाले मधियो न सभा द्वारा उन्हें गिरनी कामार सघ का वास्तविक प्रतिनिधि मानन से इंकार करन पर विरोध किया। क्षेत्र में दा विरोधी वर्ग थे—एक का मन्चालन एम० वी० देशपाण्डे के हाथ में था तथा दूसरे का जी० एल० काडेनकर के। अधिकार समिति ने श्री देशपाण्डे के विरुद्ध नियम किया और वाममार्गी यवसाय सघ सभा की स्थापना की गई।

१९३१ में एक साथ तीन अखिल भारतीय श्रमिक सघ संगठन—भारतीय श्रमिक सघ मधान अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस तथा वाममार्गी श्रमिक सघ सभा—तथा कई अमम्बद्ध सघ जैसे अखिल भारतीय रेलवे कमचारी सघान और अहमदाबाद वमन उद्योग श्रमिक सघ विद्यमान थे। जो दरारें परिलक्षित हो उठी थी उनका बहुत ही बुरा प्रभाव पड़ रहा था। बहुत से श्रमिक सघाने मम्बद्ध होने से गकोच किया तथा अपना स्वतंत्र अस्तित्व बनाय रखा। श्रमिक सघ आन्दोलन का इसका दुष्परिणाम भोगना पड़ा। निरन्तरता और आपसी विराधो ने नियात्रका को श्रमिक सघ श्रमिको के बलीकरण और श्रमिक सघ आन्दोलन को उपधित करन का अवसर प्रदान किया। इन मतभेदा का कारण विभिन्न नताशा के राजनितिक आदेश थे। कुछ लोगो का विचार था कि श्रमिक सघता को मामरिक होना चाहिये, जब कि दूसरे जो इतन उमूलनवादी नहीं थे सोचते थे कि भारतीय श्रमिक सघो को अपनी कुछ समय तक सुधारवादी ही रहना चाहिये। प्रथम फूट के बाद ही तुरन्त श्रमिक सघ आन्दोलन के शुभेच्छुका ने अनुभव किया कि आपसी मतभेदा से श्रमिक सघता का हानि ही पहुँचगी इसलिए विभिन्न वर्गों के बीच एकता स्थापित करन के प्रयत्न आरम्भ में ही किये गये।

रेलवे कमचारी सघान द्वारा १९३० में कुछ औपचारिक प्रयत्न किये गये जब श्री आर० आर० वासने ने यह प्रस्ताव रखा कि दाना पत्र अपनी काय प्रणाली में पूरा स्वतंत्र रहे किन्तु उह उच्च शिखर पर अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस जसी केन्द्रीय मस्या में सम्मिलित होना चाहिये। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस स्वयं किसी विदेशी श्रमिक सघ संगठन से सम्बद्ध नहीं हो सकता थी लेकिन विभिन्न पक्ष यदि चाहता ऐसा कर सकते थे। १९३१ में श्री एन० एम० जगशी ने भी प्रस्ताव रखा कि एक मवदलीय सम्मेलन का आयोजन करना चाहिये। श्री चमनलाल चाहते थे कि एक निश्चित समय के लिये सबकी सहमति में एक काय क्रम बनाया जाय और इस अवधि में केन्द्रीय संगठन श्रमिक सघता के मिद्दाला विधिया अथवा नीतिया पर किसी भी प्रकार के विचार विमर्श में दूर रहे।

१९३१ में रेलवे कमचारी सघान द्वारा फिर प्रयत्न किये गये जबकि इसमें वमन म एकता सम्मेलन बुनाया तथा १९३२ में एकता समिति की स्थापना की। इसी बीच श्री मुभापचन्द्र बोस और हदकर ने भी एकता स्थापित करने के लिये भारतीय श्रमिक सघ सघान के सचिव में बातचीत की। काम और दक्षिण पंजी

श्रमिक सघा के बीच एकता स्थापित करने के लिये एकता समिति १९३२ में किन्हीं स्थूल निष्कर्षों पर पहुँची। एकता समिति के द्वितीय अधिवेशन में लगभग ११० सघों के प्रतिनिधियों ने भाग लिया और निम्नलिखित निम्नलिखित नियम तय किये गये

(१) क्योंकि श्रमिक सघ वगैरे सघों का माध्यम है अतः इसका मुख्य कार्य श्रमिकों के हितों और अधिकारों की रक्षा करने तथा विस्तार देने के लिये उन्हें संगठित करना है। श्रमिक सघों में सामूहिक सोदाचारों एक आवश्यक स्थिति है और ऐसे समय में जब हम समाजवाद की ओर बढ़ रहे हैं विचार विमर्श, प्रतिनिधित्व तथा सामूहिक सोदाचारों की अर्थ विधियाँ सघों के लिये-कलापा का एक अटूट अंग होना चाहिये क्योंकि पूँजीवादी सामाजिक व्यवस्था में श्रम और पूँजी के बीच सामंजस्य स्थापित होना असंभव है।

(२) नियोजकों के साथ सहयोग की संभावना को यदि यह श्रमिकों के हित के लिये आवश्यक हो उपेक्षित नहीं किया जा सकता।

(३) श्रमिक वर्गों के दृष्टिकोण से भारतीय श्रमिक सघ आन्दोलन भारत की राजनैतिक स्वतंत्रता के सघों में सक्रिय भाग लेगा और सहयोग देगा। इसका अर्थ उत्पादन और वितरण के सभी साधनों का सामाजिकीकरण तथा राष्ट्रीयकरण तथा अन्ततः समाजवादी राज्य की स्थापना होगा।

(४) भारतीय श्रमिक सघ सभा (अ) प्रस की स्वतंत्रता (ब) भाषण की स्वतंत्रता (स) समवाय की स्वतंत्रता और (द) सगठन की स्वतंत्रता के लिये है।

(५) राष्ट्रसंघ (League of Nations) के तत्वावधान में आयोजित अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों में श्रमिक सघ सभा अपने प्रतिनिधि भेजेगी।

(६) श्रमिक सघ आन्दोलन के उद्देश्यों का प्राप्त करने की विधियाँ शांतिपूर्ण वध और प्रजातान्त्रिक होंगी।

एकता समिति द्वारा रचित सविधान इन्हीं नियमों पर आधारित था। एकता सम्मेलन के विशेष अधिवेशन में भाग लेने के लिये १९३३ में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस और भारतीय श्रमिक सघ सघान दाना को आमंत्रित किया गया। किन्तु वह प्रयत्न असफल रहे। एक अन्य सगठन राष्ट्रीय श्रम सघान की स्थापना और हाँ गई। अप्रैल १९३३ में कलकत्ता के एक विशेष अधिवेशन में भारतीय श्रमिक सघ सघान ने इस नये स्थापित सगठन में मिल जाने का निश्चय किया। और राष्ट्रीय श्रम सघान का नाम बदलकर राष्ट्रीय श्रम सघ सघान कर दिया गया।

श्रमिक सघ अभिलेख जोकि भारतीय श्रमिक सघ सघान को अतिवारिक पत्रिका थी राष्ट्रीय श्रमिक सघ सघान की हो गई। भारत में समाजवादी राज्य की स्थापना श्रमिक वर्गों की आर्थिक तथा सामाजिक स्थिति को सुधारना सेवा योजना में सम्बद्ध श्रमिकों के सभी मामलों में उनके हितों अधिकारों तथा विशेषों

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के बीच एकता की दी हुई शर्तों इस प्रकार थी—
 (१) राष्ट्रीय श्रमिक सघ सधान एक निकाई के रूप में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध हो जाय, (२) अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस राष्ट्रीय श्रमिक सघ सधान के सविधान की सम्पूर्ण रूप से मान ले, (३) उपयुक्त सविधान के अनुसार अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की कार्यकारिणी समिति का गठन किया जाय (४) राष्ट्रीय श्रमिक सघ सधान का सम्बन्ध स्वतः एक वर्ष बाद यदि नवीकरण न किया गया समाप्त हो जायेगा। (५) अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के नये सविधान की धारा २६ की व्यवस्था के बावजूद मन्ना राष्ट्रीय श्रमिक सघ सधान के सम्बन्धन के दौरान किसी भी विदेशी सगठन से सम्बद्ध नहीं होगी। किन्तु सम्बद्ध सघ ऐसा करने के लिये स्वयं होंगे वगैरें कि उन किसी सम्बन्ध के जिससे वे सम्बन्ध चाहते हैं उद्देश्य वही अथवा उसी प्रकार के हो, (६) अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के नये सविधान में कोई व्यवस्था होने पर भी सभी राजनतिक और हड़ताला के प्रश्न सामान्य समिति के तीन चौथाई बहुमत द्वारा तय होंगे। यदि सामान्य समिति के तीन चौथाई बहुमत ने कोई अधिदेश नहीं दिया तो व्यक्तिगत सघ अपनी इच्छानुसार कोई भी कार्यवाही करने के लिये स्वतंत्र होंगे (७) अथ सभी औद्योगिक प्रश्नों पर बहुमत द्वारा निर्णय लिया जायगा, (८) मजदूर कांग्रेस का भ्रम साधारण लाल भ्रम हागा जिस पर मजदूर कांग्रेस लिखा जाना चाहिये (९) मजदूर कांग्रेस केवल उन्हीं प्रस्तावों और निर्णयों को मानने के लिये बाध्य होंगे जो इसके अधिवेशन में या इसकी सामान्य समिति अथवा कार्यकारिणी समिति द्वारा पारित किये गये हों और यही निर्णय तथा प्रस्ताव मजदूर कांग्रेस की नीति निर्धारित करेंगे। सावजनिक प्रश्नों पर, बिना सामान्य समिति या कार्यकारिणी समिति से अनुमोदित कराये कोई भी विवरण किसी भी पदाधिकारी द्वारा प्रस्तुत नहीं किया जायगा। आवश्यकता पडने पर अध्यक्ष और महासचिव संयुक्त रूप से विवरण भेज सकते हैं किन्तु उन विवरणों पर सामान्य समिति अथवा कार्यकारिणी समिति द्वारा विचार किया जायेगा और पुष्टि की जायेगी। तथा (१०) सामान्य समिति में ८८ सदस्य—प्रत्येक वर्ग के ४४ होंगे।

फूट पडने के ९ वर्ष बाद १९३८ में श्रमिक सघ एकता स्थापित हुई। श्रमिक नताश्री ने अनुभव करना प्रारम्भ कर दिया था कि आन्तरिक फूट और क्लह का बहुत बुरा प्रभाव पड रहा है। नियोजक विशेषकर मदी के काल में इन विभेदों के कारण अपने लाभ के लिये श्रमिकों का शोषण कर रहे थे। श्रमिक सघों की संख्या घट गई थी और श्रमिक सघ आंदोलन पूर्णतया निष्क्रिय हो उठा था। विभिन्न प्रान्तों में कांग्रेस मंत्रालयों की स्थापना से भी विमत वर्गों में एकता लाने में सहायता मिली। १९४७ में जब राष्ट्रीय श्रमिक सघ सधान जो अभी तक मजदूर कांग्रेस की एक सम्बद्ध इकाई था विखंडित होकर अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस

में मिल गया तो श्रमिक सघों में पूरा एकता स्थापित हो गई। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के साथ राष्ट्रीय श्रमिक सघ सधान का सम्मेलन इस देश के श्रमिक सघ आन्दोलन के इतिहास में एक युगप्रवर्तक घटना मानी गई थी।

किन्तु श्रमिक सघों में एकता बहुत दिनों तक न रह सकी। द्वितीय विश्वयुद्ध ने जो १९३९ में प्रारम्भ हुआ, कई समस्याएँ पैदा कर दी। विभिन्न राजनतिक विचार वाले नेताओं के लिये यह मुश्किल हो गया कि वे आपस में मिल कर चलें और एक होकर काम करें। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के प्रति विल्कुल उदासीन थी। जबकि काफी सख्त में श्रमिक नेता सरकार के युद्ध प्रयत्नों में सक्रिय सहायता देने और एक सक्शत्कर नीति अपनाएने के पक्ष में थे। जो लोग अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की नीति के विरोधी थे उन्होंने नवम्बर १९४१ में अखिल भारतीय उग्रराष्ट्र विरोधी श्रमिक सघ सम्मेलन का संगठन किया। उन्होंने अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस सघ की नीति का विरोध किया और भारतीय श्रम सधान के नाम से अपनी एक केन्द्रीय श्रमिक सघ संस्था की स्थापना की। सधान का प्रारम्भ २८८,६७६ सदस्यों तथा १८२ सम्बद्ध सघों से हुआ तथा बाद के वर्षों में इसने तीव्र प्रगति की। १९४२ में सरकार द्वारा सधान को भायता प्रदान की गई और भारत के अत्यधिक प्रतिनिधि केन्द्रीय श्रमिक सघ के रूप में इसको स्वीकार किया। भारत सरकार ने १३००० रुपये प्रतिमास की सधान को वार्षिक सहायता भी दी।^१

किन्तु सधान का जीवन क्षणिक ही रहा। सरकार की युद्ध नीति में सहायता देने के निश्चित उद्देश्य में उसकी स्थापना की गई थी। भारत सरकार ने ए० ए० सी० जाशी, मुख्य श्रम आयुक्त द्वारा अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस और भारतीय श्रम सधान के प्रतिनिधि स्वरूप को निश्चित करने के लिये जांच करवायी। विस्तृत जांच के बाद श्री जाशी इस निष्कर्ष पर पहुँचे कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस ही अधिक प्रतिनिधि है। इसमें ३२६ श्रमिक सघ सम्बद्ध थे जिसकी सदस्य संख्या ६,६६ ३८५ थी जबकि भारतीय श्रम सधान में सम्बद्ध सघों की संख्या १६३ और सदस्यता ३१० ८०७ थी। सधान का धीरे धीरे सहयोग मिनता बढ़ ही गया और १९४८ में नया स्थापित सघ हिंद मजदूर सभा में समािल हो गया।

१९४७ में मजदूर कांग्रेस अत्यधिक प्रतिनिधि-साठन घोषित किया गया। लेकिन इसकी स्थापना की घटना पहुँचा जब उसी वर्ष कांग्रेसी नेताओं के सहयोग और महात्मागान्धी के आशीर्वाद से भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का साठन किया गया। समाजवादिनों द्वारा नियमित साठन हिंद मजदूर सभा की स्थापना से सभा की शक्ति और क्षीण हो गई। १९४८ में संयुक्त श्रमिक सघ सभा

की स्थापना अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस पर एक और आघात था। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की स्थापना के बाद अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की ख्याति और सदस्यता दोनों में ह्रास हुआ। साम्यवादियों द्वारा नियंत्रित नीतियों का सरकार ने दृढ़ता के साथ विरोध किया। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस ने आरोप लगाया कि सरकार सभा के साथ अपने व्यवहारों में सपीडन और अडचनों का सहारा लेती है। सभाओं पर राज लगायी जाती है सच व कार्यालय जबरन स्ती बद कर लिये जाते हैं बिना मुकदमा चलाये श्रमिकों को कद कर दिया जाता है और उन पर अत्याचार होता है सच के नेताओं का बलीकरण किया जाता है सकडा पर भूले अभियोग लगाये जाते हैं और पूरे सचों को नष्ट कर दिया जाता है। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सचों का पजीकरण मना कर दिया जाता है, यहां तक कि हमारे द्वारा विवाचन की मांग का कानून के अंतगत इन्कार कर दिया जाता है। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के श्रमिकों पर अंतर्राष्ट्रीय भाइयों के साथ एकता स्थापित करने पर रोक लगायी जाती है। भ्रातृ भाव से भारत आन के इच्छुक विदेशी प्रतिनिधियों को प्रवेश की आज्ञा नहीं दी जाती। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के इच्छुक प्रतिनिधियों का विदेश जाने के लिय पासपोर्ट नहीं दिये जाते (डांग द्वारा २४ वें अधिवेशन पर समालोचना)। श्री चेतन न अपना अध्यक्षीय भाषण में कहा "कवल १९१६ के प्रारम्भ में ही हमारे सच काफी समय के दमन के बाद, जिसमें पूरा निषेध भी सम्मिलित है, पुनर्जीवित होने में समय हो सने और तुरन्त ही वे सक्रिय हो गये। मुझे अपने सचों की प्रशंसा में यह अवश्य ही कहना है कि प्रबल दमन और इस काल में विस्तृत बलीकरण, जो विरोधकर श्रमिक सच काय के कारण हुआ, के सदभ में हमने बहुत जल्दी अपनी शक्ति प्राप्त करली। भारतीय मजदूर कांग्रेस का २४वा अधिवेशन पांच वर्ष के बाद आयोजित किया गया था।

सरकार के विरुद्ध आरोपों की पुष्टि कर पाना बहुत कठिन है। किन्तु भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के साथ पक्षगतपूर्ण व्यवहार का आरोप अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस द्वारा ही नहीं बल्कि हिन्दू मजदूर सभा द्वारा भी लगाया जाता है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के साथ भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के नेताओं का सख्त सम्बन्ध भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के नेताओं को छोड़कर अन्य नेताओं की काफी संख्या और कभी कभी सामूहिक रूप से विरपकारी अखिल भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की सभाओं जलूसों और प्रदर्शनों पर लाठी प्रहार अधुनस छोड़ना और गाली चलाना तथा निवारक विरोध अतिरिक्त जो परिणियम पुस्तिका में बनाये रखना जिसके अन्तर्गत किसी भी व्यक्ति को बन्धी बनाया जा सकता और बिना मुकदमा चलाये जेल में भेजा जा सकता है अर्थात् में भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के साथ सरकार के पक्षगतपूर्ण व्यवहार और विरोधी सगठनों के साथ

सौतेला व्यवहार करने के अभियोग को बल मिलता है। यह अवश्य कहा जा सकता है कि सरकार का दृष्टिकोण सदैव विचारशील नहीं रहा और उसकी नीतियों तथा कार्यों से प्रायः सदैव और शवाएँ पदा हुई हैं।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के उद्देश्य अब इस प्रकार हैं (१) भारत में समाजवादी राज्य की स्थापना करना, (२) जहाँ तक सम्भव हो उत्पादन, वितरण और विनिमय के साधनों का समाजीकरण और राष्ट्रीयकरण करना, (३) श्रमिक वर्गों की आर्थिक और सामाजिक स्थितियों में सुधार करना, (४) श्रमिकों के सेवायाजन के सम्बद्ध सभी मामलों में उनके हितों, अधिकारों और विशेषाधिकारों की रक्षण करना, उनके प्रवर्तन करना और उनको रक्षा करना (५) श्रमिकों के लिये (अ) भाषण की स्वतन्त्रता (ब) प्रेम की स्वतन्त्रता, (स) संगठन की स्वतन्त्रता (द) जमाव की स्वतन्त्रता, (य) हड़ताल का अधिकार, (र) काम करने का भरण पापण के अधिकार को प्राप्त करना और उन्हें बनाय रखना, (६) श्रमिक वर्ग के दृष्टिकोण से भारत की राजनतिक स्वतन्त्रता के सधन में सहयोग देना और सक्रिय रूप में भाग लेना, (७) अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध श्रमिक सघों की कार्यवाहियों में सामाजिक स्थापित करना तथा (८) जाति, समुदाय, समूह वगैरे या धर्म पर आधारित राजनतिक या आर्थिक सुविधाओं को समाप्त करना। इन उद्देश्यों की प्राप्ति के लिये अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस द्वारा अपनाये गये साधन वध शांतिपूर्ण और प्रजासत्तातिक होंगे, यथा—विधि निर्माण, शिक्षा प्रचार, सामूहिक सभायें, विचार प्रमश प्रदर्शन और सबसे अन्त में हड़ताल।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सभी प्रामाणिक श्रमिक सघ, जो अपने को वर्ग सघ का एक अंग मानते हैं सदस्य हो सकते हैं। सघधन चाहने वाले सघ को प्रांतीय समिति के द्वारा प्राथनापत्र देना पड़ता है जिसके साथ नियमा की एक प्रति, पदाधिकारियों की सूची तथा औसत चंदा देने वाली सदस्यता के साथ लेखा परोक्षित विवरण की एक प्रति सलग्न करनी होती है। प्रांतीय समिति को अपनी दिप्पणी के साथ दा मास में अन्तर् प्राथनापत्र को आगे भेजना चाहिये। जहाँ प्रांतीय समिति नहीं है वहाँ प्राथनापत्र सीधे महासचिव का भेजा जा सकता है। सम्बधन के लिये इच्छुक किसी भी सघ के लिये 'सूततम सदस्यता शुल्क' एक रुपया प्रति वर्ष है। फिर भी विशेष परिस्थिति में सामाय समिति कम शुल्क की आज्ञा दे सकती है। कार्यवाहिकी समिति का किसी भी प्राथनापत्र के स्वीकार करने अथवा अस्वीकार करने का अधिकार है तबिन उसके लिये सामाय समिति या अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस को सामाय निवाय का अनुमोदा आवश्यक है।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के साथ के साथ (१) ५०० और उत्तम कम सदस्यों से १५ रुपया वार्षिक चंदा (२) तीन पाई प्रति सदस्य की दर से 'सूततम २० रुपया सघधन शुल्क' उन सघों से जिनकी सदस्यता ५०० से अधिक है,

(३) प्रतिनिधि शुल्क २ रुपये प्रतिनिधि तथा (४) अथ कोई शुल्क जो सामान्य समिति के दा निहाई बहुमत द्वारा निश्चित किया जाय। वार्षिक चन्ने का प्रतिवष ३० जून तक भुगतान करना होता है। विशेष शुल्क या चन्ने जत्र भी लगाया जाय देय हो जाता है। यदि कोई सघ अपना वार्षिक चन्ने या वाइ विशेष शुल्क का भुगतान नहीं करता तो अवतक यह वकामा राशि दे नहीं देगा वह सभा की सभाघा या उसका सघटन सस्थाघा म मतदान देन और भाग लेने के अयोग्य हागा। किंतु कार्यकारिणो समिति को अधिकार ह कि वह इस अयोग्यता को माजित कर दे। यदि कोई सघ १२ महिने तक देय राशि का भुगतान नहीं करता तो उसका सम्बधन तीन महीने की सूचना के बाद समाप्त किया जा सकता है। एस सघा को केवल वकामा खम के भुगतान पर पुन सम्बद्ध किया जा सकता है।

सामान्य समिति म एक अध्यक्ष पाच उपाध्यक्ष एक महासचिव एक कोषाध्यक्ष चार या उससे कम सहायक सचिव तथा विभिन्न व्यवसाय वर्गों का प्रतिनिधित्व करने वाले सदस्य होते है। सामान्य समिति म निवाचित व्यवसाय वर्गों के प्रतिनिधियो द्वारा सम्बद्ध सगठनो के कुल प्रतिनिधियो क छठव भाग को ही सहयोजित किया जा सकता है। सहयोजित सदस्यो को किसी श्रमिक सघ सगठन से सम्बद्ध होना चाहिय तथा समिति म उनकी उपस्थिति श्रमिक सघ आन्दोलन के लिये आवश्यक समझी जानी चाहिये।

सारणी ४७

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की सामान्य समिति के प्रतिनिधि

प्रतिनिधियो की संख्या	सदस्यता
दो	३ ०००
तीन	३ ०००-६,०००
चार	६,०००-९ ०००
पाँच	९,०००-१२ ०००
छ	१२ ०००-१६ ०००
सात	१६ ०००-२० ०००
आठ	२० ०००-२४ ०००
नौ	२४ ०००-३० ०००
दस	३० ०००-३६,०००
ग्यारह	३६ ०००-४२ ०००
बारह	४२ ०००-५०,०००

१	२	३
तरह	के बीच	५०,०००-६०,०००
६०,००० के ऊपर प्रत्येक १०,००० सदस्यता पर एक प्रतिनिधि बढ़ जायगा ।		

१ य १५ वग हैं (१) रेलवे (२) जहाजरानी, (३) रेलवे और जहाजरानी व अलावा यातायात, (४) भूमी वस्त्र उद्योग, (५) जूट वस्त्र उद्योग, (६) खनन और नद्वान (७) र्जीनियरिंग तथा तत्संबंधित व्यवसाय और उद्योग (८) छपाई और कागज (९) अगारोरिंग (१०) कृषि, (११) स्थानीय निकाय, (१२) विनरएण (१३) तम्बाकू तथा (१४) मच्चार ।

वार्षिक अधिवेशन में प्रतिनिधियों में संचित मतपट्टनि द्वारा पदाधिकारियों का चुनाव होता है । विभिन्न व्यवसाय वर्ग पृथक्-पृथक् मिलकर अपने प्रतिनिधि स्वयं चुनते हैं । सामान्य समिति में विभिन्न व्यवसाय वर्गों का प्रतिनिधित्व उनकी सदस्यता पर निर्भर करता है । सारणी ४७ की यात्रानामुसार विभिन्न व्यवसाय वर्गों के प्रतिनिधियों की संख्या निर्धारित होती है ।

आकस्मिक रिक्त-स्थानों की पूर्ति सामान्य समिति द्वारा उस व्यवसाय वर्ग में की जाती है जिसमें स्थान रिक्त हुआ है । सामान्य समिति का एक संस्य यदि उस व्यवसाय वर्ग का सदस्य नहीं रहे जाता जिसके द्वारा सामान्य समिति के लिये उसका चुनाव हुआ था तो सामान्य समिति में भी उसकी सदस्यता समाप्त हो जाती है ।

व्यवसाय वर्गों के लिये यह एक प्रोत्साहन कि वे नये संघ स्थापित करें और श्रमगठित श्रमिकों का अपने नियंत्रण में लायें । मिल्स, रूम श्रमिक संघों का सामान्य समिति में अत्यधिक प्रतिनिधित्व पान के लिये यह प्रोत्साहन मिल सकता है कि वे अपने रजिस्ट्रार में संस्था के फूल नाम बनाये रहें । विभिन्न व्यवसाय वर्गों के बीच पूर्ण समानता स्थापित कर पाना संभव नहीं है । फिर भी संभवतः संचित मतपट्टनि के प्रयत्न करन चाहिए जा बहुमत में नियम निर्णय में अग्रिमार्थ है । विभिन्न वर्गों का एक साथ एक पान में अग्रकतना तथा नवतम्भन में निर्णय ल पान के अभाव से बहुधा श्रमिक एवता विघटित हो जाती है ।

सामान्य समिति के कार्य हैं—(१) कार्यकारिणी समिति के २० सदस्यों का चुनाव (२) मंडिषान के अनुसार अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के कार्यों का संचालन करन के लिये सभी उचित काम उठाना (३) अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के मंडिषान में सगत उपनिषद विपत्कर प्रतिनिधियों के निर्वाचन विवरण भेजने तथा संचालन शुल्क में सम्बद्ध बनाना (४) किसी भी पदाधिकारी या सामान्य

समिति के सदस्य के विरुद्ध जो अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के हितो न विरुद्ध काय करना है, अनुशासनिक कायवाही करना (५) सामान्य निकाय की अनुमति से किसी सभ को असम्बद्ध करना, जिसमें अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस सचिवालय का उल्लंघन किया हो तथा (६) समय समय पर विभिन्न व्यवसाय वर्गों की सूची निश्चित करना तथा कायकारिणी समिति द्वारा विभिन्न व्यवसाय वर्गों में सभा के विभाजन पर अपील सुनना। सामान्य समिति के निष्पत्ति अंतिम होते हैं। वष में एक बार सामान्य समिति की बैठक आवश्यक है। सामान्य समिति की बैठक के लिए महा सचिव द्वारा १५ दिन की सूचना देनी होती है। सामान्य समिति की बैठक के लिए कोरम सदस्यों की एक तिहाई मर्यादा है।

मजदूर कांग्रेस का दिन प्रतिदिन का प्रशासन एक छोटी कायकारिणी समिति द्वारा चलाया जाता है जिसमें अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सभी पदाधिकारी तथा सामान्य समिति द्वारा सचय मन पद्धति से निर्वाचित २० अन्य सदस्य होते हैं। कायकारिणी समिति की बैठक वष में कम से कम दो बार होनी चाहिए। काय कारिणी समिति की बैठक की कोरम मर्यादा सदस्यों की एक तिहाई है। कायकारिणी समिति की बैठक के लिए महासचिव द्वारा १५ दिन की सूचना देनी होती है किन्तु कायकारिणी समिति की आपात बैठक ७ दिन की सूचना पर ही बुलाई जा सकती है।

कायकारिणी समिति किसी श्रमिक सभ को उपयुक्त व्यवसाय वर्ग में वाट सकती है परन्तु इसके विरुद्ध सामान्य समिति में अपील दी जा सकती है। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के पिछले अधिवेशनों में पारित किए प्रस्तावों के कायावन के लिए सभी उचित बद्धम उठना वष के दौरान किसी भी आपात स्थिति में निरन्तर और सामान्यतया अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के आदर्शों का प्रवर्तित तथा आग बढ़ाना कायकारिणी समिति के अधिकार क्षेत्र में है।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस का सामान्य अधिवेशन सामान्यतया निम्नलिखित में आयोजित किया जाता है। २०० या उससे कम सदस्यता वाले सभ एक प्रतिनिधि भेजन के अधिकारी हैं। वे एक अतिरिक्त प्रतिनिधि प्रत्येक २०० सदस्यों पर तथा एक अतिम अपूर्णक पर यदि वह १०० या अधिक सदस्यों का हो भेज सकते हैं। श्रमिक सभ द्वारा अतिम स्थिति विवरण में दी गई चढ़ा दान वाले सदस्यों की संख्या के आधार पर प्रतिनिधियों की संख्या निश्चित की जाती है। प्रत्येक प्रतिनिधि का सम्बद्ध सभ के सचिव द्वारा दिय गए निवाचन प्रमाणपत्र के प्रस्तुत करन पर प्रतिनिधि पत्र दिया जाता है। सामान्य अधिवेशन के लिए श्रमिक सभा के वचन पदाधिकारी या सदस्य ही निर्वाचित किये जा सकते हैं। कोरम सामान्य निकाय के सदस्यों की एक तिहाई संख्या होती है। वार्षिक सामान्य अधिवेशन में पदाधिकारियों का चुनाव होता है और जिसकी अध्यक्षता जान वाले अध्यक्ष द्वारा की जाती है। एक घण्टिक

सध विचार विमर्श के लिए श्रमिक ने श्रमिक पाच प्रस्ताव वार्षिक सामान्य अधिवेशन में भेज सकता है। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की बैठक के कम से कम दो मप्ताह पूर्व भेजने वाले सध के अध्यक्ष और सचिव के हस्ताक्षर सहित उन्हें महासचिव के पास पहुँच जाना चाहिए फिर भी श्रमिका से सम्बद्ध सभी महत्वपूर्ण प्रश्नों पर चर्चा की जा सके इसके लिए सामान्य समिति को अधिकार दिया गया है कि वह कार्यावली में महत्वपूर्ण विषय सम्मिलित कर ले। सामान्य अधिवेशन में हाथ उठाने के लिए निर्णय लिए जाते हैं। अध्यक्ष मतदान का परिणाम घोषित करता है। यदि कोई प्रतिनिधि विभाजन की मांग करना है तो मतदान पत्र के द्वारा किया जाता है और प्रत्येक सध उतने मत दे सकता है जितने उसके प्रतिनिधि होते हैं। सामान्यतया प्रश्नों का निर्णय बहुमत द्वारा किया जाता है। राजनतिक मामले, अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस द्वारा घोषित हड़तालों से सम्बद्ध समस्याएँ, अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस का किसी विदेशी संगठन से सम्बन्ध तथा सविधान में किसी प्रकार का परिवर्तन पर तीन चौथाई बहुमत द्वारा निर्णय होना है। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की कुल सदस्य संख्या में से यदि एक चौथाई सत्स्यता का प्रतिनिधित्व करने वाले सध सभा के विशेष अधिवेशन की मांग करें तो मांग प्रस्तुत करने के ६ सप्ताह के अन्दर विशेष अधिवेशन का आयोजन करना पड़ना है।

प्रत्येक प्रान्त के सम्बद्ध सध प्रांतीय मजदूर कांग्रेस की रचना करते हैं और पार्टी भी सध इसमें सम्मिलित नहीं हो सकता जयन्त वह अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से सम्बद्ध न हो। किन्तु प्रांतीय मजदूर कांग्रेस को अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस से असम्बद्ध सध का सम्बद्ध सत्स्य के रूप में सम्मिलित करने का अधिकार है बशर्ते कि वह सध अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सविधान का पालन करते हो। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सविधान के अधीन रहने हुए प्रांतीय मजदूर कांग्रेस अपनी कार्यवाहियों के संचालन में पूर्ण स्वतन्त्र है। प्रांत में पृथक् गत इकाइयों के लिए पृथक् मजदूर कांग्रेस संगठित की जा सकती हैं। यदि श्रमिका के हितों के प्रवर्धन के लिए आवश्यक हो तो प्रांतीय मजदूर कांग्रेस द्वारा प्रादेशिक परिषदों की स्थापना की जा सकती है। प्रादेशिक मजदूर परिषदों का अपना सविधान होना चाहिए जो अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सविधान के समन्वय हो।

राजनतिक समिति—कार्यकारिणी समिति अपने कुछ सत्स्यों की निम्नलिखित उद्देश्यों के लिए राजनतिक समिति की स्थापना कर सकती है (१) सम्बद्ध सधों का अपने राजनतिक कार्यों के निष्पादन के लिए प्रोत्साहित करना (२) सामान्य समिति की सहायता में स्थानीय निकायों और विधान सभाओं के चुनावों की व्यवस्था करना (३) केंद्रीय और स्थानीय सरकारों के कर प्रस्तावों का अध्ययन करना तथा श्रमिक वर्ग के दृष्टिकोण से भाग्य में श्रमिक अधिनियमों का विकास करना, (४) श्रमिक वर्ग के हितों में विधान का अन्वयन करना, तथा (५) कार्यकारिणी

समिति की सलाह पर ऐसा राजनयिक प्रचार करना जो संविधान के अनुकूल हो।

सारणी ४८

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की प्राप्ति (१९४७-१९५६)

वर्ष	सम्बद्ध व्यवसाय तथा की संख्या	सदस्यता
१९४७	६०१	७६६ १७४
१९४८	अ	अ
१९४९	७५४	७४१,०३५
१९५०	७०२	७०० ६३६
१९५१	७०६	८५७ ८१४
१९५२	अ	अ
१९५३	३३४	२१० ६१४
१९५४	६०७	६५५ ६४०
१९५५-५६	५५०	४२२ ८५१
१९५६-५७	अ	अ
१९५७-५८	८०७	५३७ ५६७
१९५८-५९	८१४	५०७ ६५४
१९५९-६०	८८६	५०८ ६६०

जना कि उपयुक्त भारतीय संस्था है अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की सदस्यता बहुत परिवर्तनशील रही है। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के नेताओं की विचारणात है कि सभा व उचित काम-बलाग म अडचनें डाली जाती हैं और सरकार उनके विरुद्ध पक्षपातपूर्ण व्यवहार करती है। २७-२८ मई १९५४ को कलकत्ता में आयोजित अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के २४वें अधिवेशन में सभा ने यह दावा किया कि ८३७ सघ अपने ६०५ ६४० सदस्यों के साथ उभरते सम्बद्ध है। २६५ सभा तिनको कुल संख्या २२१ ८०२ थी का प्रतिनिधित्व करने वाले ८०५ प्रतिनिधियों ने अधिवेशन में भाग लिया। २५वें अधिवेशन के लिए अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस ने १० लाख सदस्यता का लक्ष्य रखा और अपने सम्बद्ध सघों को उत्साहित किया कि वे अभावित श्रमिकों को अपने सघों में शामिल करें। किन्तु यह लक्ष्य अभी तक पूरा नहीं हुआ है।

१—भारत सरकार द्वारा स्थापित आन्दे

अ—अनुपलब्ध

अखिल भारतीय मजदूर सघ अब भारतीय श्रमिकों की सर्वाधिक प्रतिनिधि मस्या नहीं रही। इसकी सदस्यता कम हो गई है, यद्यपि सभा पिछले कुछ वर्षों के दौरान स्थिर प्रगति का दावा करती है। इसके नेताओं ने इस ह्रास का कारण राज्य और नियोजका के विरोध को बताया है। उनका कहना है कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सघ को उचित रूप से काय नहीं करने दिया जाता। "हमारे बहुत से सघों को मायता न मिलने तथा नियोजकों और सरकार के विरोध के कारण हम अपनी शक्ति और प्रभाव का प्रतिद्वन्द्वन सदस्यता और साठनात्मक व्यवस्था में नहीं कर पाते।" नतृत्व यह अनुभव करता है कि प्रशिक्षित वर्ग के प्रभाव में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस अवरुद्ध है। इस कमी को दूर करने के लिए १९५३ में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस ने दो सप्ताह का नागपुर में केन्द्रीय श्रमिक मधु स्कूल का सगठन किया। किन्तु अधिकांश राज्य मजदूर कांग्रेस राज्य स्कूलों का सगठन करने में असफल रही। कुल मिलाकर न तो केन्द्रीय और न राज्य कार्यालय इस काय को उचित और सन्तोषपूर्ण ढंग से करने में समर्थ रहे। नेतृत्व ने यह स्वीकार किया कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस का सगठन बसा नहीं है जसा होना चाहिए। किसी सीमा तक हम यह स्वीकार करना चाहिये, कि हमारे कुछ नेताओं की उदासीनता और सगठनात्मक कृत्या के प्रति लापरवाही से इसे सहायता मिलनी है। हम मिथ्या न प्रतिपादित करते हैं हम सघप करते हैं हम कष्ट उठाते हैं बहुत से मामलों में हम जीतते हैं हमारे भण्डे के नीचे हमारे आह्वान पर लाखों व्यक्ति एकत्र होने हैं और वही हम पूर्ण विराम लगाने देते हैं। इसका परिणाम यह होता है कि इस सघप और विजय में श्रमिक वर्ग अपना कवच खो बैठे हैं जबकि यह इसकी अत्यधिक आवश्यकता होती है—सगठन, घन सदस्यता, सर्वग कार्यालय बर्तल प्रावधिक कमलानी समितियों में प्रतिनिधित्व, राज्य श्रमिक सघ सभाओं तथा केन्द्रीय कार्यालयों के क्रिया-कलाप।^२

नेतृत्व का अनुभव है कि सगठन को मजबूत बनाने के लिये सेवा तथा सतृ और सम्मिलित कायवाही की आवश्यकता है। सगठन की यह समस्या सयोगिक ढंग से नहीं सुलभाई जा सकती (समस्याएँ) अधिक ठोस हैं और केवल मिथ्यानों की सामाय बातों के द्वारा उनमें नहीं निवृत्ता जा सकता है। कारावाम और गालिया का सामना करना आवश्यक है और इसके निय हित्मन चाहिये। किन्तु केवल उसी में समस्या नहीं सुनभती है। वस्तुतः गलत समय में ऐसा करने से, जब समझौता हान ही वाला हो वर्ग के लाभों में बाधा पड़ेगी यद्यपि इसमें हममें से कुछ लोगों का अपनी समझौता क्षियान या समझौते की कुछ असुविधाओं को दूर करने में

१ एनाकुलम में सामाय प्रतिवेदन पृ० ८७।

२ एनाकुलम में सामाय प्रतिवेदन, पृ० ८७।

सहायता मिल सकती है। जैसे हम जानते हैं कि कमे सघय किया जाय उती तरह हमने यह अवश्य सीखना चाहिये कि कमे समभौता किया जाय।^१ राज्य मजदूर कांग्रेस सगठनों की भी स्थापना की गई है। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस का कहना है कि राज्य स्तर पर इसके सगठन आंध्र आन्ध्र प्रदेश बंगाल दिल्ली, बिहार, बम्बई हदराबाद मध्यभारत मालाबार कर्नाटक मध्यप्रदेश, उड़ीसा पंजाब, राजस्थान द्रावणकोर ओचीन तामिलनाडु और उत्तरप्रदेश में हैं। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के सघों का नेतृत्व पश्चिमी बंगाल बम्बई तामिलनाडु आंध्र, हदराबाद, पंजाब द्रावणकोर-ओचीन और मालाबार में विस्तृत तथा गहन है। बिहार उत्तरप्रदेश, मध्यप्रदेश मध्यभारत आन्ध्र उड़ीसा राजस्थान और गुजरात के राज्यों में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस का सगठन कमजोर है।

अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस क नताओं का दावा है कि उन्होंने भारतीय मजदूर कांग्रेस हिंद मजदूर सभा और सयुक्त श्रमिक सघ सभा के साथ एकता के लिये गम्भीर प्रयत्न किये हैं। हम विरोधी सघों की स्थापना से बचने के लिये चाहे थे भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस या हिन्द मजदूर सभा या सयुक्त श्रमिक सघ सभा के विरुद्ध ही हैं। अत्यधिक प्रयत्न करना चाहिये।^२ किन्तु ये प्रयत्न असफल रहे हैं।

केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों द्वारा नियुक्त अनक आयोगों और समितियों में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस को प्रतिनिधित्व मिला है। विभिन्न त्रिदलीय बैठकों में भी सभा के प्रतिनिधियों को आमंत्रित किया जाता है।

अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस विश्व श्रमिक सघ से सम्बद्ध है जिसमें सभा की बहुत तरह से सहायता की है। सभा अपनी कोई केन्द्रीय दिवसों पर प्रकाशित नहीं करती। विश्व श्रमिक सघ सभा ने अपने केन्द्रीय सगठन के हिन्दी संस्करण विश्व मजदूर को प्रकाशित करने में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की मदद की है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का सगठन १९४७ में किया गया था। महात्मा गांधी ने इसे आशीय दी और कांग्रेसी नेताओं ने इसे सक्रिय सहायता और प्रोत्साहन दिया। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस में साम्यवादियों का प्रधानता श्रम पूँजी के बीच विगडते हुए सम्बन्ध अत्यधिक सरता में हड़तालें सन्निहित श्रमिक काय-कर दिनों की हानि तथा परिणामस्वरूप वस्तुओं की कमी न नताओं को सोचने के लिये विवश किया। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का सगठन श्रमिक

वर्ग का रचनात्मक निर्देशन देने के लिए और उनका दत्त गत के हितों के लिये स्थापना के लिये किया गया। यह औद्योगिक विवादों को शांतिपूर्ण और अहिंसावादी तरीका से सुलझाना चाहती थी।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के निम्नलिखित उद्देश्य हैं —

अ—(१) एक एकी सामाजिक व्यवस्था स्थापित करना जिसमें व्यक्तिव सम्पत्ति की चतुर्मुखी प्रगति के माग में कोई बाधा न हो। जीवन की ऐसी व्यवस्था में मानवीय व्यक्तिव अपने सभी पक्षों में पूर्णतः हागा और सामाजिक, राजनीतिक या आर्थिक अस्माननाशना लाभ प्रवृत्ति और शक्ति के किसी भी रूप में अस्माननाशिक व द्वैयकरण के उत्तरांतर निर्माता के लिये सर्वाधिक प्रयत्न किए जायेंगे, (२) उद्देश्यों की शीघ्रानिशीघ्र प्राप्ति के लिये उद्योगों के सम्यक् रूप में राष्ट्रीय स्वामित्व और नियंत्रण के मजबूती की प्रस्तावना की गई, (३) समाज का इस प्रकार से सजाया जाना कि पूरा समाज ही सुनिश्चित हो और मानव शक्ति तथा श्रम साधना का सर्वोत्तम उपयोग हो सके (४) औद्योगिक प्रशासन में श्रमिकों के अधिकारों का बचाव और नियंत्रण में उनका पूरा अंश के लिये प्रयत्न करना, तथा (५) श्रमिकों का सामाजिकता सामाजिक, नागरिक और राजनीतिक हितों को ध्यान देना।

ब—(१) सभी वर्गों के श्रमिकों की श्रमिकों को लेकर, में पूरा और प्रभावकारी मजबूती की स्थापना करना (२) सम्बद्ध संघटनाओं की वायव्याहिया में सामंजस्य स्थापित करना और निर्देश देना, (३) श्रमिकों के संघों में सहामता देना (४) राष्ट्रीय स्तर पर प्रत्येक उद्योग के श्रमिकों के संघों का प्रवर्तन करना तथा (५) प्रांतीय या प्रांतीय शाखाओं या संघों की स्थापना में सहयोग देना।

स—(१) उद्योग और समाज में श्रमिकों के लिये जीवन और कार्य की अच्छी व्यवस्था और उच्च प्रतिष्ठा प्राप्त करना (२) श्रमिकों के लिये विभिन्न सामाजिक सुखों का बचाव करना—सुखता के लिये पर्याप्त व्यवस्था बीमारी, वृद्धावस्था, वरान्तकारी की उपबन्धित करना, (३) सामाजिक बचाव में प्रत्येक श्रमिकों के लिये निवास मजदूरी और निर्णय उत्तम जीवन-स्तर सुनिश्चित करना (४) स्वामित्व मजबूती और सामूहिक विकास में सबके लिये श्रमिकों की पूर्णता के लिये कार्य के घट तथा अन्य स्थितियों का नियंत्रण करना, तथा (५) श्रमिकों की व्यवस्था में सुधार के लिये उपयुक्त विधियाँ उपायों का अधिनियम करना और श्रमिकों के उत्थान और सुख के लिये उपायों के उचित निष्पादन की दायित्व बनाना है।

द—(१) उचित औद्योगिक सम्बन्ध स्थापित करना (२) बिना काम बन्द लिये निर्णय लिये और मजबूती द्वारा और समस्त संघटनाओं में मित्रों पर विचारण

या अधिनियम द्वारा श्रमिका की शिकायतों को दूर करना, (३) उन मामलों में जिसमें अधिनियम का सहारा नहीं लिया गया और विवाचन द्वारा उचित समय में विवाद के सुलभने की संभावना नहीं है, शिनायतों को दूर करने के लिए अन्य यथोचित विधियों को अपनाना जैसे—हडताल या सत्याग्रह का कोई सम्यक रूप तथा (४) अधिकृत हडताल या सत्याग्रह को नियंत्रित करने के लिये आवश्यक व्यवस्था करना और उन्हें तीव्र और मनोपूज्य निष्काम में पहुँचाने के लिये यत्न करना ।

य—(१) श्रमिका में एकता, सेवा भाईचारे सहयोग तथा एक दूसरे की सहायता करने की भावनाएँ जागृत करना, (२) श्रमिका को उद्योग और समुदाय के प्रति अपने दायित्वों का अनुभव कराना तथा (३) श्रमिका की कुशलता और अनुशासन के स्तर को ऊँचा उठाना ।

उपयुक्त उद्देश्यों की प्राप्ति के लिये सत्य और शांतिपूर्ण साधन अपनाए जायें चाहिये ।

सदस्यता भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की संस्थाना प्रथम श्रमिक सगठन के लिये जा उपयुक्त उद्देश्यों और विधियों का स्वीकार करता हो खुली है । सम्बद्ध होने वाले सघों के सदस्यों के लिये पहले 'यूनितम शुल्क' दो घाने प्रति मास था । सविधान अत्र सङ्गोपित कर दिया गया है और अब 'यूनितम सदस्यता शुल्क' चार घाने प्रतिमास है । यदि श्रमिक कुवि या तत्संबन्धित व्यवसाय में सेवायुक्त हैं तो 'यूनितम शुल्क' दर की स्थितियों में वायकारिणी समिति द्वारा सहायन किया जा सकता है ।

एक ही उद्योग या व्यापार व्यवसाय या वायकारिणी समिति द्वारा परिभाषित एक 'स्थानीय क्षेत्र' से केवल एक ही सगठन भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस में सम्बद्ध हो सकता है । निर्धारित प्रपत्र पर दी गई विधि के अनुसार सबधन के लिये प्राथना-पत्र देना चाहिये । प्राथना-पत्र के साथ पत्र स्वयं का शुल्क भेजना चाहिये । प्राथना-पत्र स्वीकार करने अथवा अस्वीकार करने का अधिकार वायकारिणी का है किन्तु इसकी मुष्टि सामान्य परिषद् द्वारा की जानी चाहिये । सबधन के लिये आवश्यक है कि जो सघ सबधन के लिये प्राथना-पत्र देना चाहते हैं उन्हें स्थापित हुये कम से कम तीन महीने हो गये हों और वे श्रमिक सघ अधिनियम के अंतर्गत पंजीकृत हों । किन्तु विशेष परिस्थितियों में वायकारिणी समिति पंजीकरण के पूर्व भी सबधन की अनुमति दे सकती है । शिल्प या नस्थानगत सघों की अपेक्षा औद्योगिक सघों की प्राथमिकता दी जाती है ।

काई सघ, जो निर्धारित शर्तों को पूरा करता है उस प्रांतीय शाखा का प्राथना-पत्र देना होता है इसके साथ अन्य आवश्यक वस्तुओं के अतिरिक्त सामान्य निकाम या निष्पादक समिति द्वारा सबधन के विशुद्ध के प्रस्ताव, जिस पर अध्यक्ष

या महासचिव के हस्ताक्षर हो वी एक प्रति सभ के सविधान की एक प्रति और श्रमिक सभ रजिस्ट्रार को प्रस्तुत श्रमिक वापिक विवरण की एक प्रति सलग्न करनी पडती है। प्राथना पत्र प्राप्त होने की तिथि से दो मास के भीतर प्रातीय शाखा परिनिरीक्षण के बाद उस केन्द्रीय कार्यालय को अग्रसित कर देती है। यदि प्रातीय शाखा द्वारा प्राथना पत्र की सिफारिश की गई है तो केन्द्रीय कार्यालय श्रम्यायी प्रमाण पत्र निगमित कर दगा। कायकारिणी समिति की पुष्टि के बाद ही स्थायी सबधन प्रमाण पत्र दिया जाता है। उन मामला में जहाँ प्रातीय शाखा न प्राथना पत्र की सिफारिश नहीं की है कायकारिणी समिति और जांच करन के बाद अन्तिम निणय लती है।

सम्पन्न राधा का निम्नानुरूप अग्ने उद्योगा के राष्ट्रीय सधाना यदि कोई है और जिह भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस से मायना मिली हो, से सम्पन्न हो जाना चाहिये।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के धन के स्रोत निम्नलिखित हैं — (१) सभी सम्पन्न सगठना से उनको रजिस्टर में दर्ज प्रति सदस्य एक आना की दर से किन्तु १० रुपये से कम नहीं वापिक सबधन शुल्क। अत्र दर एक आना से डेढ़ आना तकनी गई है। (२) समय समय पर जोर विशेष श्रुतन जिसे उगाहने का अधिकार दिया जाये। सुनिवारित कायायक्ष द्वारा सभा का हिसाब निताय रखा जाता है और सामान्य परिण, द्वारा नियुक्त लेखापरीक्षका द्वारा उनकी जांच होती है। वापिक सबधन शुल्क का भुगतान प्रत्येक तितीय बप के प्रारम्भ हान के तीन मास के भीतर करना पडता है तथा विशेष श्रुतन का निवारित समय के भीतर कोई भी सभ जा निवारित समय के भीतर सबधन शुल्क और विशेष श्रुतन का भुगतान नहीं करता उस सूचना दन के बाद श्रमम्बद्ध कर दिया जाता है जन्तव बनाया राशि का भुगतान नहीं हो जाता दापी श्रमिक सभ की मत दन का अधिकार नहीं रटता। विशेष परिस्थितिया में सामान्य परिण, फिर भी, इस श्रयोम्यता को दूर कर सकती है। यदि किसी सगठन का भुगतान न करन के कारण श्रमम्बद्ध कर दिया गया है तो देव राशि के चुटना कर दन पर उमे पुन सम्पन्न किया जा सकता है। सामान्य परिण, को यह अधिकार है कि वह दोपी सभ का सबधन श्रुतन या विशेष श्रुतन की पूण या आंशिक राशि का नदन की छूट दे दे।

प्रत्येक सम्पन्न सगठन के निम्नलिखित लायित्व हैं — (१) इस बात का निताय मायनानी रकनना कि उमने सन्म्यता के विवरण और श्रमिक सन्म्यता श्रुतन के वास्तविक भुगतान के अनुम्य हैं (२) प्रत्येक धनन नाल के निय सन्म्यता शुल्क पत्र कराना जन्तव कि कायकारिणी समिति द्वारा छूट न दी गई हो, (३) निताय निताय रजिस्ट्रार और श्रम्य श्रमिक सभ की कायकारिणी समिति द्वारा अधिदत व्यक्तिया द्वारा परिनिरीक्षण और निरीक्षण की यन्स्था करना। सभ ऐसी

सारी सूचना, जो कायकारिणी समिति या किसी अन्य अधिष्ठित व्यक्ति द्वारा मागी जाय देगा (४) निर्धारित प्रपत्रों पर नियमकारिक विवरण भेचना (५) तीन महीने में एक बार अपनी कायकारिणी समिति की बैठक बुलाना (६) सामान्य निवाय या कायकारिणी समिति द्वारा पारित सभी प्रस्तावों को कायवाही बुम्तिका में अभिलिखित करना (७) उन विवादा को निरत विचार विमो द्वारा समझौता नहीं हुआ विवाचन के लिये प्रस्तुत करने को तयार रहना तथा (८) किसी भी हडनाल या सत्याग्रह का सहयोग देने की स्वीकृति न देना जयन्त कि समझौते की सभी विधिया अपनाकर प्रयत्न न कर लिया गया हो और सामान्य बैठक में हडनाल या सत्याग्रह के लिये अधिकांश सदस्यों ने मत न दिया हो। मतदान पत्र पत्रों या हाथ उठाकर लिया जा सकता है।

एक सम्बद्ध सघ ६ महीने की निश्चित सूचना देने के बाद भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस से अलग हो सकता है। जो सगठन एक वर्ष से अधिक समय तक सबधन शुल्क तथा अन्य देय राशियों का बुलाना नहीं करता उसका सबधन समाप्त हो जाता। यदि कोई सगठन अपने दायित्वा को पूरा नहीं करता तो आरोपों की सूचना देने तथा सबधन सगठन को अपना सबव्यवहार स्पष्ट करने का अवसर प्रदान करने के बाद सामान्य परिषद् कोई भी उचित कदम उठा सकती है। ऐसा काय वाहिया में सदस्यता से निचम्बन विशेषाधिकारों का हारण और सभा से निष्कासन भी सम्मिलित है। कोई सगठन जिसका सबधन समाप्त हो जाता है वह सम्बद्धन सगठन के रूप में अपने अधिकारों का प्रयोग नहीं कर सकता और न ही सभा की सम्पत्ति और कोष पर उनका कोई दावा रह जाता है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का प्रशासन तीन सम्याओं द्वारा होता है (१) वार्षिक प्रतिनिधि अधिवेशन (२) सामान्य परिषद् और (३) कायकारिणी समिति।

वार्षिक प्रतिनिधि अधिवेशन—यह भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की समद है और साधारणतया वर्ष में एक बार इसकी बैठक होती है। सभी अहतायुत सघों को प्रत्येक ४०० सदस्यों या उसके भाग के लिए एक प्रतिनिधि भेजने का अधिकार होता है। चुनाव की सुविधा के लिए महासचिव के पास सघों की एक सूची हानी है और वह उन्हें सूचित करता है कि चुनाव किस तिथि को होंगे। भाग लेने के लिए निश्चित तिथि तक प्रान्तीय शाखाओं को अनुमोदित प्रतिनिधियों की सूची भेज देता है। सामान्य परिषद् के लिए चुनाव निर्धारित प्रान्तीय शाखा द्वारा किय जाते हैं। ये प्रतिनिधि प्रत्येक ५००० सदस्यों या उसके भाग के लिए एक सदस्य के आधार पर किन्तु सम्बद्ध प्रान्त में न्यूनतम १००० सदस्य होने चाहिए सामान्य परिषद् के सदस्यों का चुनाव करते हैं। सामान्य परिषद् निर्वाचित प्रतिनिधियों का वार्षिक अधिवेशन बुलाती है। समय समय पर उद्योगों का वार्षिक कायकारिणी समिति

(२) सामाय परिषद् द्वारा स्वीकृति (अ) सभा के सवधन (ब) सविधान के अन्तगत निर्वाचन, (स) मनदान की विधि तथा प्रतिनिधिया की सभा के कार्यों में सम्बद्ध अथ मामला, (द) प्रान्तीय शाखाओं और विधानों की स्थापना और उनके उचित काय मचालन (य) स्वागत समिति की रचना अधिकार और शाय, (२) रिक्त स्थानों की पूर्ति तथा (स) हत्याल या मर्यादा के उपाय के सम्बन्ध में नियम और विधि बनाना तथा निर्धारित करना

(३) (अ) वार्षिक अधिवेशन और सामाय परिषद् के प्रस्तावों के अनुसार सभा का सामाय प्रशासन चराना (ब) सभी आवश्यक तथा कालाचित निणय लेना और कायवाही करना, (स) सघटक सगठनों (सम्बद्ध सघ औद्योगिक सघान और प्रान्तीय शाखायें) के बीच सभी विवादा और विभेदों पर विचार करना तथा हल करना, (द) औद्योगिक सघानों और प्रातीय शाखाओं की कायवाहिया का निरीक्षण और नियमन करना, तथा (य) प्रतिनिधि अधिवेशन, और सामाय परिषद् की बैठना का समय, स्थान और काय सूची निश्चित करना

(४) सामाय परिषद् का कायकारिणी समिति की सदस्यता से उपस्थित सदस्या के दो तिहाई बहुमत द्वारा किसी व्यक्ति को निलम्बित या निष्कासित करना । ऐसे किसी निणय के खिलाफ सामाय परिषद् में अपील दी जा सकती है । इस प्रकार निलम्बित या निष्कासित व्यक्ति भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की अर सभी सस्थाओं और समितिया में भी निलम्बित या निष्कासित समझे जाते हैं तथा

(५) किसी सम्बद्ध सघ के विरुद्ध कायवाही करना जो सविधान की किसी व्यवस्था का उल्लघन कर रहा हो या सगठन के हित के विरुद्ध काय कर रहा हो एसी कायवाही का कायकारिणी समिति में उपस्थित सदस्यों के दो तिहाई बहुमत द्वारा, अनुमोदन होगा चाहिए । एसी कायवाही में विशेषाधिकारों का हरण सवधन से निलम्बन और असबधन सम्मिलित है । निम सघ के विरुद्ध कायवाही करनी हाती है उसे आरोपों की पूव सूचना दी जाती है और उसे अपना व्यवहार स्पष्ट करने का अवसर प्रदान किया जाता है । यदि काइ दल कायकारिणी समिति के निणय से असतुष्ट है तो सामाय परिषद् में अपील करने का अधिकार है जिसका निणय अंतिम होगा ।

सभा के खुले अधिवेशन में एकत्रित प्रतिनिधिया द्वारा भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सविधान में सशाधन किया जा सकता है । एसी किसी बन्ध की कम से कम १० दिन पूव विशेष सूचना देना पडती है । सशाधन के लिए उपस्थित प्रतिनिधियों के दो-तिहाई बहुमत और मनदान होने पर पूरा बहुमत की आवश्यकता होती है ।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की अभी तक प्रगत प्रशसनीय रही है ।

मई १९४७ में इसकी प्रारम्भिक सदस्यता ३५ लक्ष और १,५७,००० सदस्य थी। अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक संघ अपनी ६०,००० सदस्यता के साथ उन संघों में से एक था जो इस नई स्थापित अखिल भारतीय संस्था में सम्बद्ध हुए। १९४७ के बाद से भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने निम्नलिखित सदस्यता और सम्बद्ध श्रमिक संघों का दावा किया है।

सारणी ४६

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की प्रगति १९४७-४९

वर्ष	सम्बद्ध व्यवसाय संघों की संख्या	सदस्यता
१९४७	२२७	४१२,१८०
१९४८	४६८	१,०३३,६१४
१९४९	८४७	१,०२८,११७
१९५०	१,०४३	१,४३१,८७८
१९५१	१,२३०	१,५४८,५८८
१९५२	९१३	१,२६८,६०५
१९५३*	५६७	९१९,२५३
१९५४	१,०६७	१,३५३,३३१
१९५५-५६	६१७	९७१,७४०
१९५६-५७	६७२	९३४,३८५
१९५७-५८	७२७	९१०,२२१
१९५८-५९	८८६	१,०२०,६५३
१९५९-६०	८६०	१,०५३,३८६
१९६०-६१	१,१२०	१,६६३,८६३
१९६१-६२	१,४०३	१,६३६,४१८
१९६२-६३	१,५८९	१,७२२,६२१

पिछले कुछ वर्षों में सम्बद्ध संगठनों की संख्या और सदस्यता में ह्रास हो रहा था। यद्यपि १९५८-५९ के बाद कुछ वृद्धि हुई है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस अपनी स्थिति को स्थिर बनाने के लिये प्रयत्नशील रही है। केवल जीवित संघों का सम्मिलित करना और निश्चिष्ट संघों का या उन संघों को जिन्होंने अपना संबन्ध तुल्य तथा अन्य दाय केन्द्रीय संगठन को नहीं दिया हुआ देना संघों का उद्देश्य

*भारत सरकार द्वारा सरवापित।

रहा है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के नेताओं का लक्ष्य मात्रा की अपेक्षा श्रेष्ठता का रहा है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस को भारतीय श्रमिकों का सर्वाधिक प्रतिनिधि सस्था के रूप में मान्यता दी गई है। यह तक दिया जाता है कि सभा की वर्तमान प्रतिष्ठा और शक्ति कांग्रेसी सरकार और कांग्रेसी नेताओं के सक्रिय सहयोग के कारण है। अन्य श्रमिक सघों की शिकायत है कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का श्रमिक सघों को राज्य का सरकार प्राप्त है। दो निश्चित लक्ष्यों के साथ नये सगठन के कार्य प्रारम्भ किया। प्रथम यह कि हर मजदूर उपायों द्वारा श्रमिकों के काम और जीवन की अवस्थानों में सुधार करना तथा दूसरा यह कि सन्तुष्ट श्रम की सहायता से स्वतंत्र भारत की सरकार के हाथ मजबूत करना।^१ वे भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों के पक्ष में राज्य सरकार के पक्षपातपूर्ण व्यवहार को दोषारोपण करते हैं। कांग्रेसी नेताओं के निष्ठा और सक्रिय सम्बन्ध हम विश्वास को पुष्टि प्रदान करते हैं।

डा० जकरिया ने भी अपने शाब्दिक प्रबंध औद्योगिक सम्बन्ध और संविदा सम्मेलन में सित्त उद्योग के लिये बतन मडल का उदाहरण दिया है। बतन मडल न अधिक सफलता प्राप्त नहीं की। वह लिखते हैं मडल में श्रम का प्रतिनिधित्व भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस द्वारा किया जाता है जबकि उद्योग के सर्वाधिक शक्तिशाली श्रमिक सघों का नियंत्रण हिंदू मजदूर सभा द्वारा किया जाता है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस को यह अन्यायपूर्ण अधिकारीय संरक्षण नहीं दिया जाना चाहिये था।^१

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस फिर भी निस्संदेह भारतीय श्रमिकों का सर्वाधिक प्रतिनिधि सगठन है। इसका विकास केवल राज्य के सहयोग या संरक्षण के कारण ही नहीं बल्कि इसमें अन्तर्निहित शक्ति के कारण भी हुआ। अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस जो भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का विरोधी सगठन है ने सभा के सगठन से सम्बद्ध अपने प्रतिवेदन में कहा है कि 'कुछ लोग यह भी सोचते हैं कि इसने (भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस) केवल सरकारी सहायता नियोजकों द्वारा मान्यता और वित्त के कारण ही ऐसा किया। इसमें कोई संदेह नहीं कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस को इनमें पर्याप्त सहायता मिली है। क्योंकि इसके शीर्ष नेता मुख्यकर उन्हीं नीतियों का अनुसरण करते हैं जिसमें सरकार को और नियोजकों का सहायता मिले। किन्तु यह त्रिकुल गलत धारणा होगी कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का अनुसरण करने वाला उसका अपना कोई जन समूह नहीं है या यह कि इस पर जन समूहों के प्रभाव का कोई प्रभाव नहीं है यह

साधन की प्रवृत्ति का उन गर्द है कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के नेतृत्व के सभी कार्य करत चल है जिन्हें श्रमिका का धारणा देन क निय या लाभप्रिय आघार प्राप्त करन क निय निधाजका और राज्य क माय दुर्भिक्ष मधि करने किया जाता है। एसा निष्पत्त तथ्या पर आश्रित नहा है किन्तु समतान म, अर भी, इमरे मगठन का हानिया की अपगा लाभ श्रमिक दुषा है ।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस अथवा मगठन के उचित विभाग के लिय विभाग रूप स जगम्क ह । सम्पूर्ण देश पाँच क्षेत्र म विभाजित किया गया है और प्रत्येक क्षेत्र क निये एक मगठन कता की नियुक्ति का गइ है जो मन्ना क कार्यों का प्रयतन करन क निये दोग करगा । एसी प्रकार यह भी अनुमान किया जा रहा है कि विभिन्न कार्यों का समुचित रूप म करन के निये मन्ना क मचिवा की मख्या बढ़ानी चाहिये ।

मन्नाघा क प्रतिभण और एक सत्रण क निमाण क निये विभिन्न म्थाना पर मगठन न प्रतिभण मन्नाघा का म्थापना का है । इमरे द्वारा नामांकित व्यक्ति अन्तर्राष्ट्रीय स्तरक श्रमिक मय प्रमधान द्वारा मचानित एशियन श्रमिक मय कनिज मन्तकना म भी प्रतिभण पा गइ है । एसी सख्या म श्रमिक प्रतिभण हेतु दूमर दगा म भी गइ है ।

हाल ही म भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस न अथवा सम्बद्ध मघा की सहायना क निये एक विधि के अनुभाग की भी म्थापना की है । इसी प्रकार युवक श्रमिकों की समस्याका का मुनमान के निये एक 'युवक श्रमिक विभाग' का मगठन किया गया ।

अपना विभिन्न कार्यवाहिया क निये श्रमिक धन एकर क ध्यय मे भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस न 'निगेस कार' आन्तान बनार है । विनाय आन्तान द्वारा एम प्रकार एकत्रित धन का ७१% प्राणाय नामाय अथवा धान रखनी है और केवल २१% कन्द्रीय कार्यालय का भवना पन्ना है ।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस अथवा सम्बद्ध मगठना द्वारा कन्वन्सन्सारी कार्यों क मुन्व पर बरत रनी रखा है । कामकारिणी ममिति न व्यक्तित्व मघा का मन्नाह दा क निये मय मवक मगठन का निमाण कर । एम मगठन युवक श्रमिका का सामूहिक कार्य और सामाजिक कार्यवाहिया क मन्नापन म प्रतिनिधित कर मन्त है । मन्ना क मघा न और भी म्दुत मे कन्वन्सन्सारी मय अर—महाराज ममितिया का म्थापना मधि म्कृता मन्तकना और कन्वन्सन्सारी कन्व अन्वन्ताला श्रमि का मघायन करन का शक्ति म्कृताया है । यह सूचना मिला है कि कन्व अन्वन्ताला म हा दम्भण १०० महाराज आवाय ममितिया का पन्नाकरण करगा गया । कन्व क श्रमिका न म्कृताया आवाय पर रने पमो पर मन्व नामक का कांठ म्कृ किया

है।^१ इन सघों ने गद्दी बस्तियों को हटाने का काम भी हाथ में लिया है और इस सम्बन्ध में इन्दौर के मिल मजदूर सघ ने उल्लेखनीय सफलता प्राप्त की है। आसाम चाय सघ भारत में श्रमिक सघों के प्रयत्नों से निर्मित प्रथम चलचित्र 'केमा मोन' जो पूरी सम्बन्धिता की फिल्म है और जिसमें श्रमिकों का जीवन को दिखाया गया है, से सम्बद्ध रहे हैं। बहुत से सघ अपने भवन निर्माण करने के लिये गंभीरता से प्रयत्न कर रहे हैं। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की कुछ प्रगतिशील इकाइयों ने श्रमिक समस्याओं पर सामूहिक विचार विमर्श के लिये विचार-भोष्टियाँ का आयोजन किया है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने अपने मित्रों को श्रमिकों पर पड़ने वाले मनोवैज्ञानिक और स्थूल प्रभावों की जांच के लिये तथा श्रमिक अवस्थाओं के हल के लिये एक सर्वेक्षण का भी प्रस्ताव रखा है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने राष्ट्रीय औद्योगिक सघानों के संगठन का समर्थन किया है। इन समय तक विभिन्न श्रमिक अनुवर्गों के बीच १४^२ ऐम सघानों का प्रारंभ द्वारा स्थापित किया जा चुके हैं। इन सघानों का सभा बहुत महत्वपूर्ण सम्पत्ति है। "भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस" की यह नीति है कि वह औद्योगिक सघानों की वृद्धि में प्रवृत्त सहायता और प्रोत्साहन दे।^३ व्यक्तिगत सघों को इन सघानों से सम्बद्ध होना पड़ता है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस इन राष्ट्रीय औद्योगिक सघानों की कार्य प्रणाली का अधिक प्रभावकारी तथा आन्दोलन का एक पूर्णतः भाग बनाना चाहती थी और इसीलिये इसकी कार्यकारिणी समिति ने निश्चय किया कि सघ और प्रदेश शाखाएँ सभी मामलों में इन सघानों से जहाँ यह विद्यमान है, सहायता और सहयोग प्राप्त करें।

श्रमिकों के संगठन के लिये भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने सदैव उद्योग को सघवादित का आधार स्वीकार किया है। प्रत्येक स्थान पर इसमें शिल्पसघों के निर्माण को हतोत्साहित और औद्योगिक सघों का प्रोत्साहित किया है। कई स्थानों पर नये सघों की स्थापना में केन्द्रीय कार्यालय ने सहायता दी है। इनकी नीति रही है कि शिल्पसघों को जहाँ इन्हें संगठित किया गया है और मान्यता प्रदान की गई है औद्योगिक सघों में जितनी जल्दी हो सके स्थापनित कर दिया जाय। इस विषय

१ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ११वाँ प्रतिवेदन, पृ० ८७

२ (१) सीमेन्ट (२) रसायन (३) प्रतिरक्षा (४) गोदी कमचारी (५) विद्युत् कमचारी (६) लोहा और इस्पात (७) खान कमचारी (८) कागज मिल कमचारी (९) पेट्रोल कमचारी (१०) रोपण कमचारी (११) प्रेस कमचारी (१२) चीनी मिल कमचारी (१३) वस्त्र उद्योग कमचारी (१४) यातायात कमचारी।

३ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ११वाँ प्रतिवेदन पृ० ४

पर कायकारिणी समिति न अपनी एक बैठक में प्रस्ताव पारित किया और यह घोषणा की कि औद्योगिक आघार पर संगठित सघा द्वारा श्रमिक वर्ग के हितों की रक्षा सर्वोत्तम तरीके से हाँ जायगी। इसलिये सभी शिल्पसघा को शीघ्रातिशीघ्र स्थानीय औद्योगिक सघों में विलय हो जाने का सुभाव दिया। प्रत्येक क्षेत्र के सस्थानगत सघों का भी ग्रह मलाह दी गई कि वे मिलकर शीघ्र ही औद्योगिक सघों का निर्माण करें।

अच्छे संगठनात्मक कायकलापो के लिये संगठित और मामूहिक प्रयत्नों की दृष्टि में भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने प्रशामनिक व संगठनात्मक सघटकों, जो प्रदेश शाखाओं के नाम से विदित हैं की स्थापना की है। प्रदेश शाखाओं के स्वमेव कोई स्वतंत्र काय नहीं है बल्कि उन्हें केंद्रीय संगठन के प्रतिनिधि रूप में सुविधा और काय साधनता की दृष्टि से राष्ट्रीय आन्दोलन के व्यापक हित में तथा समय समय पर संगठन द्वारा निर्धारित नीतियों और कार्यक्रमों के सम्पादन का काय करना पड़ता है।^१ प्रदेश शाखाओं का यह काय है कि केंद्रीय संगठन को सघों के सबंध और असबंध से संबंधित सभी मामलों से पूरा भिन्न रखना सबंध शुल्क की देय राशि को वसूल करने में सहायता करना, अपने क्षेत्रों के सम्बद्ध सघों पर दृष्टि रगना सघों का मायता प्राप्त करने के लिये विधिक तथा अन्य आवश्यक सहायता देना, सत्स्यता रजिस्टर, लेखा पुस्तिकाएँ तथा सत्यापित विधि के बारे में निर्देश देना संगठन के महत्त्वपूर्ण नेताओं तथा विदेशी भ्रातृतीय अतिथियों के निरीक्षण और दौरों के लिये कार्यक्रमों की व्यवस्था करना। संक्षेप में, शाखाओं को संगठन और सिद्धांतों के सभी पक्षों पर सघों की सहायता करनी पड़ती है और निर्देशन देना पड़ता है।^२

इन सघाना—प्रादेशिक और औद्योगिक—ने अपने क्षेत्रों में बड़ी लगन से काम किया है। अपने सघानों के कायकलापो का अधिक प्रभावशाली ढंग से निदर्शित करने के लिये भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने प्रदेश शाखाओं और औद्योगिक सघाना के अध्यक्षों और महासचिवों की सामयिक बैठकें आयोजित करने की कायप्रणाली अपनायी है। इन सघाना की कायप्रणाली साधारणतया सतोषजनक रही है।

१ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस १२वाँ प्रतिवेदन पृ० ७४

२ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस १२वाँ प्रतिवेदन पृ० ७४

सभा ने उद्योगों को २६ समूहों में विभाजित किया है। 'केन्द्रीय और राज्य सरकारी, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, अन्तर्राष्ट्रीय स्वतन्त्रता श्रमिक सघ प्रसधान तथा श्रम श्रमिक सघ संगठनों को विवरण भेजने में सुविधा की दृष्टि से यह वर्गीकरण किया गया है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सभा अपने 'अधिकारिक पत्र भारतीय श्रमिक' का प्रकाशन करती है। अन्तर्राष्ट्रीय स्वतन्त्र श्रमिक सघ प्रसधान १०० पौंड की श्रम सहायता देता है। कुछ इससे सम्बद्ध सघ भी अपने पृथक् पत्र पत्रिकाएँ और विवरणिकाय प्रकाशित करते हैं। श्रमिका के लिए उपयोगी साहित्य और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सिद्धांतों का प्रचार करने के लिए भारतीय श्रमिक प्रकाशन की स्थापना का निश्चय किया गया था। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने अपना इतिहास तयार करने और प्रकाशित करने के लिए एक सपादकीय मंडल की भी स्थापना की। 'यास के माग में साहित्य और मन्त्र उपयोगी सामग्री के प्रकाशन में घनाभाव के कारण कठिनाई है।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने सभा और प्रदेश शाखाओं द्वारा प्रकाशित पत्रिकाओं के सपादकों का सम्मेलन आयोजित करके एक समन्वित नीति प्रस्तुत करने का प्रयत्न किया। यह भी निश्चय किया गया कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की अपनी सूचना सेवा होनी चाहिए जो सभी पत्रिकाओं के प्रचार काय को समन्वित करें।^२

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने एक शोध और सूचना अनुभाग की भी स्थापना की है। एक शोध सहायक इस अनुभाग में १९५१ से काम कर रहा है। बढते हुए काम को मभालने के लिए इस अनुभाग का विस्तार भी किया गया। शोध और सूचना अनुभाग का कार्य मुख्यतया सरकार को प्रस्तुत करने के लिए विभिन्न श्रम समस्याओं पर तथा सम्मेलनों में भाग लेने वाले विभिन्न प्रतिनिधियों के लिए स्मृति पत्र तयार करना है। सम्बद्ध सघ भी इस अनुभाग के कार्यों से लाभ उठा सकें इसके लिए सभा साइबिलोस्टाइल त्रमासिक विवरणिकायें प्रकाशित करती हैं। बाद में यह सूचना परिशिष्ट रूप में भारतीय श्रमिक के साथ प्रकाशित की गई।

१ कृषि, रोपण, बीबी, ट्राय पेय, खान और खदानें (घरतु), खान और खदानें (घातुरहित) वस्त्र तथा तयार वस्त्र, जूट वस्त्र, इञ्जीनियरिंग, रसायन, वागज की वस्तुयें, मुद्रण तथा प्रकाशन, सीमेंट शोशा और मिट्टी के बतन लकड़ी चमड़े की वस्तुयें, रबर की वस्तुयें कमड़े, यानायात घाबरगाह तथा गोबी डाक तथा तार वाणिज्य सेवार्ये सरकार स्थानीय निकाय निजी, निर्माण विद्युत और शक्ति तथा विविध

२ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ११वाँ प्रतिवेदन पृ० ११८

राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस जनता के साथ सीद्दा प्रगम सम्बन्ध बनाय रखन के लिए भी उत्सुक है। विशेषकर सभा का यह उद्देश्य है कि जनता का श्रम क्षेत्र में विभिन्न विकासों में भतीभानि परिचित रखा जाय किन्तु नियोजकों द्वारा श्रमिक विधानों के विरुद्ध किया जा रहा प्रचार को निष्फल किया जा सके। इसके लिए सभा में एक प्रेम और जन संपर्क विभाग की स्थापना की है। प्रांतीय शाखाओं और श्रौचोगिक सभानों में कहा गया है कि वे इस विभाग का सारी सूचनाएँ दें।

नवतन का अनुभव है कि "इस दश में पिछले कुछ समय से साम्यवादी श्रमिक सघ आन्दोलन और गांधीवादी श्रमिक सघ आन्दोलन के बीच सद्भावितक मध्य रहा है।^१ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस श्रमिक समस्याओं का गांधीवादी मिद्धाता द्वारा मुलभाना चाहती है। इनके सविधान में सम्प्रद मधों के दायित्वा की व्यवस्था है। इसके उद्देश्य में शक्तिपूर्ण और अहिंसात्मक साधना द्वारा उचित श्रौचोगिक सम्बन्धों की स्थापना, उद्योग और वाणिज्य के प्रति श्रमिकों में उत्तरदायित्व की भावना जागत करना और श्रमिकों की निपुणता और अनुशासन के स्तर में वृद्धि करना है। अन्य श्रमिक सघों में इन उद्देश्यों का स्तर स्पष्ट रूप में न ही स्वीकार किया है और न ही इनका महत्त्व दिया है।

कांग्रेस और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के बीच बहुत ही निवट सहयोग रहा है। कामकारिणी समिति ने अपने ४६ वें अधिवेशन में कांग्रेस और सभा के बीच सम्प्रदाय पर विचार किया। 'इस बात की मगठना की गई कि दोनों मगठना के मिद्धात, साधन और विधियाँ एक समान हैं। यह स्पष्ट था कि जहाँ कांग्रेस जनता में मभी वर्गों का समाविष्ट करत हुए एक राजनीतिक दल था, भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस विशेषतः श्रमिक वर्ग की सेवा के लिए एक आन्दोलन था। स्पष्टगया, कार्यो का स्पष्ट रूप में विभाजन था और एक के द्वारा दूसरे के कार्य क्षेत्र में हस्तक्षेप का काइ प्रयत्न नहीं उठ सकता। समिति ने धारणा व्यक्त की कि दोनों मगठना के कार्य पारस्परिक तथा पूरक होने चाहिए तथा इनकी कार्य प्रणाली में समरूपता होनी चाहिए।^२ कांग्रेस दल ने अपने कमचारियों का भी यह आदेश दिया है कि वे श्रमिक क्षेत्र में केवल भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के माध्यम में कार्य करें और स्वतंत्र विरोधी मस्याओं की स्थापना न करे। कभी कभी सभा को अपने श्रमिकों में पूर की कठिनाई का गामना करना पडा है। हाल ही में कांग्रेस और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के बीच मध्यप्रदेश में काफी प्रयत्न मनभद हुआ गया है। इसी प्रकार बंगाल प्रांता में भी पूर पूर गये थी किन्तु १९५५ में ठीक किया गया।

१ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस १९वीं प्रतिवेदन, पृ० २८

२ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस १९वीं प्रतिवेदन, पृ० १३-३४

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सर्वाधिक प्रतिनिधि श्रमिक सघ सगठन बनी हुई है। सभाने कुछ ऐसे क्षेत्रों जहाँ—कृषीय श्रमिक, रोगण श्रमिक तथा अन्य म भी सगठन काय प्रारम्भ किये जहाँ पहले काय नहीं हुआ था। उनके अनिश्चित इमने वास्तविक क्रयों में राष्ट्रीय स्तर पर काय किया क्योंकि राष्ट्रीय कांग्रेस में सम्बन्ध होने के कारण देश के प्रत्येक भाग में सन्धि कायकता उपलब्ध हो गयी।

भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने भारत में और बाहर दाता जगह श्रमिका का प्रतिनिधित्व किया है। यह उह बहुत भी अधिनियमित और गर मरकारी द्विद लीय और त्रिदलीय सम्स्याओं जने—भारतीय श्रमिक सम्मेलन स्थायी श्रम समिति समुक्त सलाहकार उद्योग और श्रम मन्त्र कन्द्रीय उद्योग परामश परिषद् यूननम मजदूरी अधिनियम १९४८ के अन्तगत सामाय परामश मडल और भारत सरकार द्वारा सगठित औद्योगिक समितिया में प्रतिनिधित्व करती रहा है। अन्तराष्ट्रीय क्षेत्र में सभा का अन्तराष्ट्रीय श्रम सगठन के माय निकट का सम्बन्ध है। अन्तराष्ट्रीय श्रम सगठन द्वारा स्थापित विभिन्न सम्स्याओं की बैठका में इमने प्रतिनिधिया में भाग लिया है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस अन्तराष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक सघ प्रसधान का सस्थापक सम्म्य है। अन्तराष्ट्रीय श्रम सगठन तथा अन्तराष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक सघ प्रसधान दोनों में कई तरह में इमकी सहायता की है।

हिन्द मजदूर सभा

समाजवादी वग द्वारा नियमित और निर्देशित हिन्द मजदूर सभा एक केन्द्रीय श्रम सगठन है। इमके नेता नय स्थापित भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की कांग्रेसी सरकार पक्षीय नीतिया तथा अधिन भारतीय मजदूर कांग्रेस के साम्यवादिना द्वारा अनिभावन के विरोधी थे। इसलिये १९४८ में हिन्द मजदूर सभा की स्थापना की गई और तुरत उनके बाद भारतीय श्रम सघान का नय स्थापित श्रम सगठन में विलय हो गया।

हिन्द मजदूर सभा के लक्ष्य और उद्देश्य निम्नलिखित हैं (१) भारतीय श्रमिक वग के आर्थिक राजनीतिक सामाजिक और सांस्कृतिक हितों का प्रवर्तन करना (२) सम्बद्ध सगठनों को निर्देशित तथा उनके कायबलापों में मामजस्य स्थापित करना और उनके कार्यों में सहायता करना (३) श्रमिका के सवायोजन से सम्बन्धित सभी मामलों में हितों अधिकारों और विशेषाधिकारों की रक्षा करना और प्रवर्तन करना (४) एक ही उद्योग या व्यवसाय के सघों के सघानों तथा एक ही उद्योग या व्यवसाय में नियुक्त श्रमिका के राष्ट्रीय सघों की स्थापना का प्रास्तावित करना (५) श्रमिका के लिए सगठन की स्वतंत्रता भाषण की स्वतंत्रता समवाय

की स्वतंत्रता प्रेस की स्वतंत्रता काय करने या भरपूर पोषण का अधिकार, सामाजिक सुरक्षा का अधिकार तथा हृदताल का अधिकार प्राप्त करना और उनकी रक्षा करना (६) भारत में प्रजातांत्रिक समाजवादी समाज की स्थापना के लिए प्रयत्न करना, (७) सहकारी समितियों के निर्माण को प्रोत्साहित करना तथा श्रमिक शिक्षा को बढ़ावा देना तथा (८) नगान लक्ष्य और उद्देश्य रखने वाले भारतीय तथा विदेशी संगठनों के साथ सहयोग करना। यह नियत किया गया है कि इन उद्देश्यों और लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए हिन्द मजदूर मभा द्वारा अपनाये गये साधन यथाथ, शांतिपूर्ण और प्रजातांत्रिक होंगे।

गभी प्रामाणिक श्रमिक सघ नियम श्रमिक सघों के सघान भी सम्मिलित हैं हिन्द मजदूर मभा के सदस्य हो सकते हैं। सबधन के लिए प्रायना पत्र, जिसके साथ अपने सघ का सघान के नियम और सविधान तथा हिन्द मजदूर मभा द्वारा माँगी गई कोई अन्य सूचना को मलगन करके, देने के बाद इसे सम्बद्ध किया जा सकता है। मभा की सामान्य परिषद् का ऐसे रिती प्रायना पत्र को स्वीकार या अस्वीकार करने का अधिकार है। अन्तिम अधिकार वार्षिक सम्मेलन को होता है जो सामान्य परिषद् के नियम के विरुद्ध नियम दे सकता है।

हिन्द मजदूर मभा के कोष के सात हैं (१) सबधन शुल्क दो पमा प्रति सदस्य प्रतिवर्ष की दर से जिसकी न्यूनतम राशि २० रुपये होगी। इसका भुगतान अधिकारीय वष प्रारम्भ होने के बाद तीन मास के भीतर एक विश्व म करना पड़ता है (२) प्रतिनिधित्व शुल्क ३ रुपये प्रति प्रतिनिधि, तथा (३) अन्य कोई शुल्क जो सामान्य परिषद् द्वारा तय किया जाय। ऐम शुल्क सामान्य परिषद् के दो तिहाई बहुमत द्वारा ही निरणय लन पर लगाय जा सकते हैं। सभा की कायकारिणी समिति के आदेशानुसार अनुमोदित बैंक में सभा का धन जमा किया जाता है। कायकारिणी समिति द्वारा नियुक्त पञ्जीकृत वेगा निरीक्षक द्वारा हिसाब बित्ताव की परीक्षा की जाती है। उचित रूप से हिसाब बित्ताव रखन और उसके परीक्षण का उत्तरदायित्व कोषाध्यक्ष पर होता है। वार्षिक सम्मेलन में प्रस्तुत करने के लिये परीक्षित लेखा विवरण सामान्य परिषद् में रखना भी उसी का काम है।

सभा की सहायिक महत्वपूर्ण प्राणगनिक सस्था सामान्य परिषद् है। नीति तथा कायवाहिया के सबधित सभी मामला में इसका निणय अन्तिम होता है। सामान्य परिषद् में एक अध्यक्ष पाँच या पाँच से कम उपाध्यक्ष महासचिव, दो या दो से कम अन्य सचिव एक कोषाध्यक्ष तथा विभिन्न औद्योगिक वर्गों का प्रतिनिधित्व भिन्न करन वाले अन्य सदस्य हान हैं। इन वर्गों का प्रत्येक ५००० सदस्या का उनमें एक बड़े प्रभाग पर एक प्रतिनिधि होता है किन्तु प्रत्येक वर्ग का कम से कम एक प्रतिनिधि सदस्य होना चाहिये। सभा के सचिवालय के धनगत १७ औद्योगिक

वग है।^१

वार्षिक सम्मेलन में प्रतिनिधियाँ द्वारा अपने-अपने ही पदाधिकारियाँ, यथा अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, महासचिव, सचिव और कोषाध्यक्ष, का चुनाव बहुमत में किया जाता है। वार्षिक सम्मेलन में एकात्मक प्रतिनिधियाँ द्वारा, अपने औद्योगिक वर्गों की पृथक् बैठक में विभिन्न औद्योगिक वर्गों के प्रतिनिधियों का चुनाव किया जाता है। पदाधिकारियाँ या सामान्य परिषद् के अन्य सदस्यों के आवास्मिक रिक्त स्थानों की पूर्ति सामान्य परिषद् द्वारा उचित औद्योगिक वर्गों से की जाती है। एक प्रतिनिधि तभी सामान्य परिषद् के लिये चुना जा सकता है यदि उसके द्वारा प्रतिनिधित्व सगठन की आवश्यक देय राशि का भुगतान कर लिया हो। जो सदस्य संबद्ध सगठन का सदस्य नहीं रह जाता वह सामान्य परिषद् की सदस्यता भी खो देता है। परन्तु मतदान पद्धति के अंतर्गत निर्वाचन सचय मतदान द्वारा होता है।

साधारणतया सामान्य परिषद् की बैठक प्रत्येक छ मास में एक बार आवश्यक होती है। इसके काम हैं (१) सभा की कार्यकारिणी समिति का चुनाव करना (२) समय-समय पर औद्योगिक वर्गों की सूची का निश्चित करना। सामान्य परिषद् नये वर्गों को सम्मिलित कर सकती है विद्यमान वर्गों का समामेलित या समाप्त, जमा यह उचित समझे कर सकती है (३) कार्यकारिणी समिति के निष्णयो के विरुद्ध अपील सुनना (४) सविधान में दी हुई योजनानुसार वग समितियाँ नियुक्त करना (५) वार्षिक सम्मेलन के आयोजन के लिये व्यवस्था करना (६) आवश्यकतानुसार ऐसे स्थायी नियम विशेषकर सम्बद्ध सगठन के प्रामाणिक स्वरूप और सदस्यता के निश्चयन या मरुधन के लिये इच्छुग एक सगठन के लिये पदाधिकारियों के कर्तव्य और वार्षिक या विशेष सम्मेलन की व्यवस्था वार्षिक या विशेष सम्मेलन के लिये उपसर्ग राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय प्रतिनिधियों का निर्वाचन सभा के कोष का वितरण के मरुधन में बनाना (७) किसी सगठन जिसे चला न लिया हो उसे सभा की किसी बैठक में भाग लेने और मत देने से तब तक वंचित कर देना जबतक की पूरी देय राशि भुगतान न करदी जाय, (८) किसी भी पिछले ६ मास से चला न देने वाले सगठन को तीन महीने की सूचना देने के बाद असम्बद्ध कर देना। ऐसे सगठन को जिसे शुल्क न जमा कराने पर असम्बद्ध

१ रेलवे, जल यातायात यातायात (रेलवे तथा जल यातायात के अतिरिक्त), वस्त्र उद्योग जुट के अतिरिक्त बंदरगाह तथा गोदी, खनन तथा खदान इन्जीनियरिंग तथा तत्संबंधित व्यवसाय, लोहा तथा इस्पात तथा अन्य धातु के व्यवसाय रसायन तथा तेल चमड़ा तथा चमड़ा पकाना चीनी खाद्य, तथा तम्बाकू, मुद्रण तथा कागज, कृषि रोपण तथा वन सहित सावजनिक कमचारी, वारिज्य स्थान तथा सामान्य श्रमिक।

किया गया हो, पुनः तभी सम्मेलन किया जा सकता है। जय वह चानू वष म सारी बनाया राशि जमा कर द (८) विभिन्न श्रमिक सघ या मयाना, जा सभा के साथ मवचन चाहत है के प्रावना-मत्रा पर विचार करता, तथा (१०) प्रादेशिक समितिया की स्थापना म सहायता दना।

दिन प्रति दिन क कार्यों क लिय १७ व्यक्तिया की कार्यकारिणी समिति उत्तरदायी है। वार्षिक सम्मेलन क प्रायः कार्यकारिणी समिति के लिये मध्य सामान्य परिषद् द्वारा मन्वय मन्त्रालय पद्धति म पुन जाते हैं। साधारणतया कार्यकारिणी समिति की बरत तीन मास म एक बार शानी है।

सभा का वार्षिक सम्मेलन मुख्यतया निम्नर भाग म आयोजित किया जाता है। निश्चित नियमों कार्यकारिणी समिति द्वारा निर्धारित की जाती हैं। वार्षिक सम्मेलन के लिय प्रत्येक श्रमिक सघ या सयान प्रत्येक ५०० मन्वया या उसके बड़े भाग पर एक प्रतिनिधि भेजना या अधिकारी है; न सगठन, जिहान अपना बड़ा सभा की और राज्यपरिषद् या प्रादेशिक समिति को द किया है, प्रतिनिधि भेज सकता है; केवल सम्मेलन सघ के सदस्य या पदाधिकारी ही प्रतिनिधि नियुक्त किय जा सकते हैं। इन सम्मेलन का अध्यक्षता जान यात्र अध्यक्ष द्वारा की जाती है। सामान्य परिषद् या कार्यकारिणी समिति द्वारा एक विशेष सम्मेलन भी बुलाया जा सकता है। इसका आयोजन सभा की कुछ सदस्यता के एक तिहाई सदस्य यात्र सगठन या सगठना की मांग पर भी हो सकता है। विशेष सम्मेलन की अध्यक्षता अध्यक्ष द्वारा की जाती है तथा उन्ही विषया पर विचार किया जाता है निम्न लिय उमरा आयोजन किया गया है।

सगठन का आयोजन सभा म सम्मेलन व्यक्तित्व श्रमिक सघ या श्रमिक सघा क सयान हान है। प्रत्येक राज्य की प्रशासकीय द्वाय म सम्मेलन राज्य श्रमिक परिषद् की स्थापना करत है। सम्मेलन माठना द्वारा क्तिनी क्षेत्र म प्रादेशिक श्रमिक समिति की भी स्थापना की जा सकती है यदि सामान्य परिषद्, एका सावनी है कि इमम श्रमिक सघ आदान क हिता का प्रबलन हागा। राज्य श्रमिक परिषद् और प्रादेशिक श्रमिक समितिया के अपने सविधान हान हैं। किन्तु इह सभा के समिधान स अनुरूप गही हागा चाहिये।

प्रत्येक सम्मेलन क प्राय सामान्य परिषद् का निम्नलिखित यात्रनातुमार कग समितिया नियुक्त करन का भी अधिकार है

कग अ—रखव, मनन यातायात	८ सम्म्य
ब—जहान निमाण दर्जीनियरिय लाहा	
और इत्यात धातु व्यवसाय तथा लयन	९ सदस्य
स—मूत, टूट, मित्त उनी वस्त्र	९ सदस्य
द—रगायन तथा सन साध पय चीनी,	

तम्बाकू और तयार कपडे

६ सदस्य

य—सावजनिक कमचारी, सरकारी कमचारी

तथा शारीरिक श्रम न करने वाले कमचारी

६ सदस्य

प्रत्येक वग समिति अपना अध्यक्ष स्वयं चुनती है। ये वग समितिया सामान्य परिषद् द्वारा सर्वभित मामला पर छानबीन करके अपना प्रतिवेदन प्रस्तुत करती हैं। सामान्य परिषद् द्वारा वग समितियों का निरीक्षण किया जाता है। उनसे यह आशा की जाती है कि वे समान हितों का प्रतिनिधित्व करने वाले सबाना या अन्य संगठनों के साथ निकटतम सम्बन्धों का विकास करेंगी। समय समय पर उठ खड़े होने वाले प्रश्नों को हल करने के लिये परिषद् द्वारा विशेष समिति की स्थापना की जा सकती है।

निम्नलिखित सारणी द्वारा हिन्द मजदूर सभा की प्रगति इसके प्रादुर्भाव से स्पष्ट की गई है

सारणी ५०

हिन्द मजदूर सभा की प्रगति १९४९-१९५९

वर्ष	सम्बद्ध श्रमिका के सभा की संख्या	सदस्यता
१९४९	४१९	६७९ ३८७
१९५०	४६०	६९८ ७२०
१९५१	५७०	८०४ ३३७
१९५२	२६७	३९८ ४९९
१९५३	२२०	३७३ ४५९
१९५४	२७०	४८४ ६४४
१९५५	११९	२०३ ७९८
१९५६	११९	२३१ ९९०
१९५७	१५१	१९२ ९४८
१९५८	१८५	२४१ ६३६
१९५९	१९०	२८६ २०२

सम्बद्ध श्रमिक सभा की संख्या तथा सदस्यता दोनों में ही तनी से कमी हुई हैं। नेताओं की इस इच्छा के कारण कि सूची में केवल जावित श्रमिक सभा जिन्होंने निर्धारित देय राशि नियमित रूप से दी हो, रखे जाय ऐसा हुआ है। जो नए कभी सम्बद्ध थे किन्तु अब विभिन्न कारणों से क्रियाशील नहीं हैं, सूची से हटा दिए गये।

अत्रियाशील मधो को सूची से हटा देने की नीति हिंद मजदूर सभा न अपनाई है। एक सघ के लिये शक्ति का वास्तविक स्रोत उसकी सदस्यता नहीं है बल्कि उनके सदस्या और नेताओं के गुण हैं।

यह दुर्भाग्यपूर्ण है कि श्रमिक नेता सूची में सदस्यों के भूट नाम रखकर अधिक सदस्यता दिग्गज के प्रलाभन में आ जाते हैं। यह अवाछनीय आचरण है। अप्रभावकारी श्रमिक सघों की अपक्षा कम सदस्यता वाले प्रभावकारी सघ अधिक वाछनीय हैं। एक केन्द्रीय श्रमिक सघ संगठन जिसमें कम किन्तु सुसंगठित सघ हों, श्रमिकों के लिये अधिक मूल्यवान है अपक्षाकृत उन केन्द्रीय संगठन के जिसमें कम जोर और अत्रियाशील सघ हों। अत्रियाशील सघों को अपनी सूची में हटा देने की यह प्रथा केन्द्रीय श्रमिक सघ संगठना को अपनानी चाहिये। एसी नीति श्रमिक सघ आन्दोलन को प्रभावी और शक्तिशाली बनायगी। १९५८ के बाद संघर्ष और सदस्यता में पर्याप्त वृद्धि हुई है।

राज्य और प्रादेशिक श्रम निकायाओं की संगठित किया गया है। चम्बई उत्तरप्रदेश पश्चिम बंगाल तथा इंदिरावाड़ के राज्यों में हिंद मजदूर सभा के राज्य स्तरीय संगठन हैं। महाराष्ट्र में एक प्रादेशिक निकाय है। वे निकाय भी अपने वार्षिक सम्मेलन आयोजित करते हैं। सभा के प्रतिनिधि सरकार द्वारा नियुक्त बहूत में आयोग और समितियां में सश्रिय रहे हैं। भारत सरकार तथा अन्य राज्य सरकारों द्वारा आयोजित विभिन्न त्रिदलीय सम्मेलनों में सभा के प्रतिनिधि भाग लेते हैं।

यद्यपि हिंद मजदूर सभा ने ऐसे प्रादेशिक निकायों की स्थापना कर दी थी, किन्तु न तो वे प्रभावशाली ढंग में कार्य कर रहे हैं और न इनकी नियमित रूप में वृद्धि होती है। कुछ ही राज्यों में—चम्बई पश्चिम बंगाल, को छोड़कर राज्य परिषदों की स्थिति कम या अत्रिक अत्रियाशील रही है।^१ इस स्थिति के लिये सम्बद्ध सघों द्वारा राज्य परिषदों का कार्य शुरु करने की इच्छा और अनुभवों का अभाव उल्लेखनीय है।

इसी प्रकार हिंद मजदूर सभा वृहत् औद्योगिक सघानों की स्थापना के लिए प्रयत्न करती रही है। कुछ ऐसे सघानों का श्रवण इसको है। किन्तु अपने राज्य संगठनों की भांति यह सघानों भी कुशलतापूर्वक कार्य नहीं कर पाते। 'हिंद मजदूर सभा के सम्बद्ध सघों के वृहत् औद्योगिक सघानों को पिछले वर्षों में स्थापित हुए हैं न भी सहायजनक प्रगति नहीं की है।^२ इसका कारण पदाधिकारियों का अयोग्य प्रयत्न या सम्बद्ध सघों द्वारा ऐसे सघानों की निरपयोगिता की

१ आठवीं हिंद मजदूर सभा प्रतिवेदन, पृ० ४८।

२ आठवीं हिंद मजदूर सभा प्रतिवेदन पृ० ४९।

भावना है ।

इन निकाया की अमतापजक काय विधि न महासचिव को हिंद मजदूर सभा के आठवें सम्मेलन मे निम्नलिखित शब्दा द्वारा प्रश्न उठान को बाध्य कर दिया ।

‘ यदि सम्बद्ध सभा, जिनका इस सम्मेलन मे प्रतिनिधित्व है की यह सुविचारित गय है कि राज्य परिषदें या विभिन्न औद्योगिक सधान व्यय हैं और यदि इन निकाया के निर्माण के बोझ के हिस्से का व उठान के लिए अनिच्छुक है तब हम उन्हें समाप्त कर देने का निश्चय करना चाहिए । फलस्वरूप हम मुख्य कार्यालय तथा विभिन्न राज्यों मे कुछ व्यय का समय और शक्ति भी बचा सकते है जा इन निकाया के निर्माण के प्रयत्नो मे खच हा जाता है । इससे भी अधिक महत्वपूर्ण हम इन निरंतर प्रयत्ना की निस्सारता से उत्पन्न असंतोष और निराशा का दूर कर पायेंगे । ’

यह बताना अनावश्यक है कि उपरोक्त सलाह निराशावादी है । राज्य और औद्योगिक सधाना की आवश्यकता अनिवाय है । इन निकाया को काय विधि का प्रभावशाली बनाने के लिए गभीर प्रयत्न करने चाहिए ताकि वे विभिन्न अवसरों पर अपन सघटका के लिए पर्याप्त महायक सिद्ध हो सकें और बदले मे सघटका को यह अनुभव करना चाहिए कि इन सधाना की अनुपस्थिति मे सामंजस्यपूर्ण कायवाही बहुत कठिन हा जायगी । सामंजस्यपूर्ण प्रयत्ना के अभाव मे पर्याप्त श्रम और समय की क्षति होगी । हिन्द मजदूर सभा के ९ वे सम्मेलन न इन निकाया को अधिक प्रभावशाली बनाने की आवश्यकता का अनुभव लिया । इस समस्या पर गम्भीरता से विचार करने के बाद कायकारिणा समिति इस निष्कप पर पहुँचती है कि राज्य परिषदा के लिए धन तभी उपलब्ध किया जा सकता है जबकि केन्द्र उनकी ओर से धन एकत्र करे । हम राज्य परिषदा को अक्रियाशील नहीं रहने दे सकत क्योंकि सम्बद्ध सभा की बहुत सी आवश्यकताओं, अनुशासन सहिता शिक्षायते आदि के संबध मे की पूर्ति केवल राज्य परिषदों द्वारा ही की जा सकती है । ’

सम्बद्ध सभा की कुछ महायता करने के विचार से हिंद मजदूर सभा न मुख्यालय मे शोध अनुभाग स्थापित करने का निश्चय किया । किंतु सभा का यह स्वीकार करना पडा कि शाय अनुभाग कुछ अखिल या कांई अविदशनीय काय करने मे असमर्थ रहा ।

हिंद मजदूर सभा हान सेविदग सगठन कर्त्ताओं की अपयान् सरया तथा धन की कमी से असमर्थ है । श्री एस० सा० सी० अयोनी पिल्लई ने इसका उ व

१ हिंद मजदूर सभा आठवा प्रतिवेदन प० ४६ ।

२ हिंद मजदूर सभा ६वा प्रतिवेदन, पृ० ३७ ।

वापिस सम्मेलन में निम्नलिखित विचार प्रगट किये —

‘हिंद मजदूर सभा, श्रमिकों के एक केन्द्रीय संगठन के रूप में, अपने सम्बद्ध सदस्यों पर शुल्क की बहुत कम दर लगाती है जिनका वास्तविक परिणाम यह होता है कि इसकी वापिस आमदनी देश की किसी भी मध्यम श्रेणी के श्रमिकों की तुलना में काफी कम है। घन वं छोटा की एसी अल्पता के कारण हिंद मजदूर सभा सरकारी नीतियों और केन्द्रीय सरकार के स्तर पर श्रम प्रशासन का प्रभावित करने का एक माध्यम तान के अलावा अपना सम्बद्ध सदस्यों की वाई विशेष सेवा नहीं कर पाती। हम वचन दो संगठन कक्षाओं के द्वारा काय करते हैं जो काय के बोझ में दर रहते हैं। गम्भीर आपतकाल के मामलों में अपने सम्बद्ध सदस्यों को नतिंग सहयोग देने के अलावा उन्हें किसी श्रीचांगिन विवाद में शांति काय सहायताथ करने के लिए हमारे पास काय-उत्तिया का अभाव है। इस तथ्य के अतिरिक्त कि हमारे देश में श्रमिक सघता का क्षेत्र विस्तृत हो रहा है तथा श्रमिक वर्ग के नीचे के लोग इसमें नियंत्रण में आ रहे हैं, न तो यही सम्भव हुआ है कि संगठन की प्रक्रिया में अग्रगण्यता की महायत्ता का जाय और न संगठनात्मक आन्दोलन के लिए हम कुछ मुख्य उद्योगों का चुनने की स्थिति में हैं। श्रमिक वर्ग आन्दोलन में प्रशिक्षित मजदूरों का बनी कमजोरी का एक प्रमुख स्रोत है। किन्तु इस सम्बन्ध में भी हिंद मजदूर सभा, अपने सम्बद्ध सदस्यों के श्रमिक सघ संगठनकक्षाओं या श्रमालय प्रतिनिधियों के लिए वाई प्रशिक्षण योजना का व्यवस्था करना या अपने सदस्यों का शिक्षित करने में सहायता देने में समर्थ नहीं हो पाया है। विधिक मामलों, वानस विवाहों अथवा अभिनवीकरण या धानुनिनीकरण से उठने वाली समस्याओं पर सलाह या निर्देशन देने के लिए सभा के पास कोई माध्यम नहीं है। हिंद मजदूर सभा और इसमें सम्बद्ध सदस्यों का महत्त्वपूर्ण योगदान और सहायता में माधारण सदस्यों को परिचित कराने में भी बहुत कम काय किया गया है।’

हिंद मजदूर सभा के नेताओं द्वारा संगठन की कमजोरी और कमियाँ का यह बहुत ही स्पष्ट मूल्यांकन है। यह प्राणा की जा सकती है कि इन बातों का दूर करने के लिए नवतंत्र गम्भीरता में विचार तथा साधु प्रयत्न करणा और हिंद मजदूर सभा का एक श्रेय और प्रभावशाली सघान बनायणा।

हिंद मजदूर सभा में अपने प्रादुर्भाव के समय ही जा गिद्वान्त सम्मुख रथ थे, यथे—किसी सरकार नियोजक या राजनितिक तंत्र के अधिराहण में श्रमिक सघों की परम आवश्यकता स्पष्टतया बनाय रगना। हिंद मजदूर सभा यह अनुभव करती है कि हम हमारा एक प्रभाव में अधिक स्पष्टतया का आर अग्रगण्य हुए हैं और हम आज देश में एक मात्र केन्द्रीय श्रमिक सघ संगठन हान का यथाय दावा कर

सकते हैं तबसे कोई राजनीतिज्ञ यह आदेश नहा दे सकता या दे सकेगा कि वह अपने कार्यों और नातियों का कस प्रबधिन करेगी ।' १

हिंद मजदूर सभा ने अपने ही परो पर स्वमेव खड़े होने के प्रयत्न तथा आंदोलन और अपने संगठन का शक्तिशाली बनाने का आदेश अपने सम्मुख रखा है । जबकि भारताय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस अंतरराष्ट्रीय स्वतन्त्र श्रमिक सघ प्रसजान से सहायता प्राप्त करती रही है । हिंद मजदूर सभा ने अपने संगठनात्मक उद्देश्यों के लिए काफी समय में बाहरी देशों से किंसा प्रचार की आर्थिक सहायता मागन या स्वीकार करने को निरनुमादित किया है ।" २

हिंद मजदूर सभा के नेतृत्व में भागनाय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों के प्रति सरकार के पक्षपात की शिकायत का है । श्री राजाराम शास्त्री सदस्य विधान परिषद में १९५३ में कानपुर में आयोजित सभा के चौथे वार्षिक सम्मेलन के सम्मुख स्वागत समिति के अध्यक्ष के रूप में अपने भाषण में कहा कि सम्मेलन को छिद्र भित करने के लिए पुलिस और जिला अविनारियों द्वारा हिंद मजदूर सभा के नेताओं को बंदी बना लिया गया था । इसी प्रकार अक्टूबर १९५२ में नवीताल में आयोजित १२वें भारतीय श्रमिक सम्मेलन के सम्मुख सभा ने आद्योगिक सम्बन्धों पर अपने स्मृति पत्र में यह स्पष्ट किया कि विवादों को निवाचन और अग्निशिखा के लिए सर्दाभित करने का सरकार को चिय गया अधिकार का प्र भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों के विरुद्ध अदभाव बरतन के लिए मजिमा द्वारा प्रायः दुरुपयोग किया जाता है । यह कहा गया कि अ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सघों के लिए जब कि कभी-कभी अविनिशुण्य मना कर दिया जाता था भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों को यह मुविधा दी जाती थी विशेषकर तबतक ही उच्चा या यवनाय में भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस तथा अ भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस मघ विरोधी ह्ना में विद्यमान हानि थे ।

सभा का नेतृत्व श्रमिक सघ एकता का समन्वय करता है । उनका कहना है कि उन्होंने इस दिशा में गम्भीर प्रयत्न किये किन्तु भारताय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की सरकार और कांग्रेस समर्थक नीतियां तथा साम्प्रदायिकों द्वारा अभिभावी अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस की अनिमार्गी नीतियों के कारण एकता स्थापित होने में राधा पहुँची है ।

जनवरी १९४३ में सभा हिंद मजदूर नामक पत्रिका प्रकाशित कर रही है । यह एक मासिक पत्रिका है तथा समन समय पर सम्बद्ध सघों को मुद्रागत की मुख्य कार्यवाहियां स सूचित करने के लिए प्रकाशित की जा रही है । सभा द्वारा

१ हिंद मजदूर सभा प्रतिवेदन पृ० ४६ ।

२ आठवां हिंद मजदूर सभा प्रतिवेदन, पृ० ५३ ।

अपनाय गये प्रस्तावों का मूल तथा समय समय पर विभिन्न सरकारों का प्रस्तुत किया गया महत्त्वपूर्ण आपन तथा प्रतिवन्दन पत्रिका में प्रकाशित हात है।

अंतरराष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक संघ प्रसंगान् संसना सम्बद्ध है। अंतरराष्ट्रीय सम्बन्धों का विकास का दृष्टि से संसना बाहरी देशों में नताया का आमंत्रित करता रही है तथा अपने प्रतिनिधि विदेशों का भजती रही है।

संयुक्त श्रमिक संघ संसना

संयुक्त श्रमिक काँग्रेस का संगठन १९८९ में किया गया जब श्रमिक नताया का एक वर्ग हिन्दू मजदूर पचासत जा बाद में हिन्दू मजदूर संसना हा गई, की नीतियां में संसनुष्ट हा गया। संयुक्त श्रमिक काँग्रेस का उद्देश्य है (१) भारत में संसनाज वाणी संसनाज की स्थापना (२) भारत में श्रमिका और टृपका का राज्य का स्थापना, (३) उत्पादन, वितरण और वित्तिय का मानना का राष्ट्रीयकरण और संसनाज करण (४) श्रमिका का सभी क्षेत्रों सामाजिक, सामूहिक, आर्थिक और राजनतिक हिता अधिनारा और विभाषाधिकारों का प्रवर्तन करना और उनको रखा करना, (५) श्रमिका का विषय संगठन का स्वतंत्रता संसनाय की स्वतंत्रता, काय करने या भरण-भाषण का अधिकार और सामाजिक मुक्तता का अधिकार प्राप्त करना और बनाय रखना तथा (६) श्रमिक संघ का दानन में अपना स्थापित करना।

दत्त उद्देश्यों की प्राप्ति का नियम शान्तिपूर्ण तथा प्रजातांत्रिक तरीके प्रयोग में लाये जायें तथा अन्तिम अर्थ का रूप में हटाना घासित का जायगा।

संसना असला श्रमिक संघ संयुक्त श्रमिक काँग्रेस का सान सम्बद्ध हा सक्त है यदि व संसना का उद्देश्य तथा संसनाय का स्थापना कर तथा श्रमिक संघों का वर्ग संघों का अर्थ मान। संसनाय का नियम दृष्टिकोण संघों का स्थापित हुये कम में कम एक वर्ष हा जाना चाहिये। श्रमिक संघों का संसनाय का नियम प्राथमिक पत्र दत्त हुए अपने नियम और अधिनियमों पदाधिकारियों का नामा, और उत्पादकानिक विवरण का एक प्रति भा संसनाय करना चाहिये। संसनाय प्राथमिक-पत्र प्राथमिक संसनाय, जहाँ एसा संसनाय हा दोग सम्मति का मान एक भाग का भावर नन किया जाना चाहिये। प्राथमिक-पत्र पर अन्तिम निर्णय का अधिकार सामाजिक परिषद् का जाना है किन्तु प्राथमिक-पत्र संसनायार कर नियम जान पर सामाजिक निर्णय का सम्मुख अर्थों का जा सकता है। संसनाय का नियम दृष्टिकोण संघों का अपने संसनाय पर सुततम एक रूपका घासित शुल्क जगाना चाहिये। एक नियम में सामाजिक उद्योगों या राक्षण में संसनाय संघों का सामाजिक परिषद् मुक्त कर सकता है। संसनाय का उत्पादन करने पर एक श्रमिक संघों का सामाजिक परिषद् द्वारा अर्थसम्बद्ध किया जा सकता है। एक संघों का सामाजिक निर्णय में अर्थों करन का अधिकार अन्तिम निर्णय अन्तिम हाता है।

संयुक्त श्रमिक काँग्रेस का आपन भाग * (१) संसनाय शुल्क एक पत्र प्रति

सदस्य प्रतिवध किन्तु कम न कम पाच रुपया (२) प्रतिनिधि शुल्क का रुपया प्रति प्रतिनिधि, तथा (३) अन्य कोई शुल्क जा सामान्य परिषद् द्वारा तगया जाय । यदि कोई सध निश्चिन समय के अन्दर अपन शुल्क की अदायगी नहीं करता ता उम उत समय तक के लिय सभा की बठका म नाग लन और मत देन स वचिन कर दिया जाता ह जकनक वि देय राशि वा भुगतान नहीं किया जाना । यदि वन महीन स अधिक समय तक शुल्क का भुगतान नहीं किया जाता ता महीन की सूचना के बाद सध को असम्बद्ध किया जा मक्ता है । शुल्क का भुगतान न करन के कारण असम्बद्ध किय गय सधा का बकामा राशि की अदायगी पर पुन सम्बद्ध किया जा सकता है ।

समुत्त श्रमिक काग्रेस का प्रशामन निम्नलिखित सस्थाधा द्वारा किया जाता है (१) सामान्य निकाय अथवा प्रतिनिधि सभा (२) सामान्य परिषद् तथा (३) सामान्य परिषद् की कार्यकारिणी समिति ।

सामान्य निकाय अथवा प्रतिनिधि सभा का सामान्यतया वय म एक वार बठक होनी ह तथा इसम सम्बद्ध सधा द्वारा नामाकिन प्रतिनिधि होत हैं । निम्न लिखित आधार पर सधा की प्रतिनिधि चुनन का अधिकार ह —

१—प्रत्येक सध के लिय एक प्रतिनिधि जिसकी सदस्यता २०० हा तथा प्रत्येक अनिरिक्त ५०० सदस्या या उसके बडे भाग पर ५००० तक एक अतिरिक्त प्रतिनिधि ।

२—५००० सदस्या से अधिक पर उसके अनिरिक्त १००० सदस्या या उसके बडे भाग पर १५००० तक एक अनिरिक्त प्रतिनिधि ।

३—१५००० से अधिक सदस्या पर प्रत्येक २००० सदस्या या उसके बडे भाग क लिय एक अतिरिक्त प्रतिनिधि ।

घाषिक प्रतिनिधि अधिवेशन समुत्त श्रमिक काग्रेस की घाषिक सभा तथा वाय प्रणाली के सवय मे अन्तिम प्राधिकारी ह । सामान्य परिषद् के निशुया के विरुद्ध सामान्य निकाय तथा अपील सुनी जाता ह । यदाधिकारिया के चुनाव किये जात हैं तथा तीन चौथाई बहुमत द्वारा मविधान म परिवर्द्धन या परिवतन किये जात हैं । सामान्य निकाय की बठक म हाथ उठाकर निराय लिय जात है तथा अघ्यक्ष द्वारा परिणाम घाषित किय जात हैं । यदि किसी प्रतिनिधि द्वारा विभाजन की माग क, जाती ह ता समूह मतदान पद्धति क अनुसार सधा द्वारा मतदान दिया जाता ह । प्रत्येक सध को उतन मत देन का अधिकार ह जिनन वह प्रतिनिधि नेजन का अधिकारी ह । सामान्य परिषद् या कार्यकारिणी समिति द्वारा सामान्य निकाय का विशेष अधिवेशन बुलाया जा मक्ता ह किन्तु कुल सदस्यता के एक चौथाई का प्रतिनिधित्व करन वाले सधा की माग पर भी विशेष अधिवेशन, माग की तिथि स २ सप्ताह क भीतर बुलाना पडता ह । सभा का सामान्य अधिवेशन कम मे कम एक मास की

सूचना व वाद आयाजित किया जाता है। वार्षिक अधिवेशन का कारण प्रतिनिधियों का सभ्या का पाँचवा भाग है।

सामान्य परिषद् में अध्यक्ष, एक महामन्त्रि, चार या चार से कम सचिव एक बोधाध्यक्ष तथा विभिन्न व्यवसाय वर्गों^१ द्वारा निर्वाचित अथ प्रतिनिधि होते हैं। समय समय पर व्यवसाय वर्ग की सूची सामान्य परिषद् द्वारा निर्धारित की जाती है। एक व्यवसाय वर्ग की 'यूननम सन्स्यता २००० है। यदि एक वर्ग की सदस्यता २००० से कम है तो सब सामान्य वर्ग में सम्मिलित कर लिये जायेंगे।

वार्षिक अधिवेशन में विभिन्न व्यवसाय वर्गों से सामान्य परिषद् के लिये, व्यवसाय वर्गों के प्रतिनिधियों में ग. ही, मामूहिक मत प्रणाली द्वारा निर्वाचन किया जाता है। विभिन्न व्यवसाय वर्गों का प्रतिनिधित्व व्यवसाय वर्गों की शक्ति के अनुसार होता है। ३००० तक की सन्स्यता रखने वाले वर्ग का 'यूननम प्रतिनिधित्व दो है। अधिकतम प्रतिनिधित्व उन वर्गों का होता है जिनकी सदस्यता ६०००० है और एक व्यवसाय वर्ग १३ प्रतिनिधि तथा ६०,००० से ऊपर प्रायक १०००० सन्स्यता पर एक प्रतिनिधि भेजने के अधिकारी हैं। सामान्य परिषद् में चुने जाने के लिये केवल १७ प्रतिनिधि अधिकारी होते हैं। एक सन्स्यता जा व्यवसाय वर्ग का सदस्य नहीं रहता, सामान्य परिषद् का भी सन्स्यता नहीं रह जाता। श्रमिक आन्दोलन के हित में एकर सभाम्य मन प्रणाली द्वारा सामान्य परिषद् का पांच या पांच से कम सदस्यता, जो सम्बद्ध श्रमिक सभा से सम्बन्धित न हो, का सहयाजित करने का अधिकार है। सामान्य परिषद् की बैठक के लिये १४ दिन की सूचना आवश्यक है। सामान्य परिषद् के अधिकार हैं (१) विभिन्न श्रमिक सभा के सभ्यता के लिये प्राथमता-पत्रा पर विचार करना, (२) सभा और सन्स्यता के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाही की सिफारिश करना, (३) सविधान से मगन विशेषकर प्रतिनिधियों के निर्वाचन विवरणों के प्रस्तुति और सन्स्यता शुल्क के सम्बन्ध में, उप नियम बनाना (४) कार्रवाही समिति के लिये सदस्यता का निर्वाचन करना (५) अन्तरराष्ट्रीय श्रमिक संगठन के प्रतिनिधियों और सलाह

- १ विभिन्न व्यवसाय वर्ग हैं (१) रेलवे (२) जल यातायात, (३) यातायात रेलवे तथा जल यातायात के अतिरिक्त (४) जूट बस्त्र, (५) सूती बस्त्र, (६) बस्त्र जूट और सूती के अलावा, (७) बदरगाह तथा गोदी, (८) खनन तथा खदान, (९) लोहा और इस्पात इजीनियरिंग और व्यवसाय, (१०) रसायन तथा तेल (११) चमड़ा तथा चमड़ा पकाना (१२) चीनी और खाद्य (१३) मुद्रण तथा कागज (१४) हृदि रोपण तथा वन के लेकर, (१५) नगरपालिका, गस तथा विद्युत्, (१६) वाणिज्यीय सन्स्यता, (१७) सामान्य श्रमिक।

कारो का निर्वाचन करना, तथा (६) भविष्य के अनुसार समुक्त श्रमिक कांग्रेस के कार्यों के समन्वयन के लिये सभी उचित और आवश्यक कदम उठाना। सामान्य परिषद् की बैठक के लिये वारम सम्मेलन का एक तिहाई है।

समुक्त श्रमिक कांग्रेस की कार्यकारिणी समिति में सभी पदाधिकारी तथा एकल सङ्गमणीय मत प्रणाली से सामान्य परिषद् द्वारा निर्वाचन २० सदस्य होते हैं। कार्यकारिणी समिति की बैठक जिसके लिये वारम कुल एक तिहाई है १५ दिन की सूचना पर तथा आवश्यक बैठक ७ दिन की ही सूचना पर बुलायी जा सकती है। कार्यकारिणी समिति को समुक्त श्रमिक कांग्रेस के पिछले अधिवेशन में पारित प्रस्तावों के क्रियान्वयन के लिये सभी आवश्यक कदम उठाने वष के दौरान श्रमिक वर्ग के हितों को प्रभावित करने वाली किसी आपात स्थिति के उठ खड़े हान पर उससे निवृत्त तथा सामान्यतया सभा के उद्देश्य और लक्ष्य की प्राप्ति के लिये प्रयास करने का अधिकार है।

समुक्त श्रमिक कांग्रेस सभा के सविधान में यह व्यवस्था है कि किसी भी सभा या सामान्य निर्वाचन सामान्य परिषद् कार्यकारिणी समिति के सम्मुख आने वाले प्रश्नों का निम्न सामूहिक सहमति में और यदि ऐसा न हो तो कम से कम तीन चौथाई बहुमत द्वारा किया जायगा। यह बहुत ही स्वस्थ व्यवस्था है। श्रमिक सभ पट्ट के कारणों में से एक कारण अल्पसङ्ख्यकों पर यह है कि यदि उनकी सभा पर्याप्त होने पर भी एक वर्ग द्वारा अपने विचारों और निम्न शोषण रहा है। जहाँ तक संभव है सभी वर्गों और अनुभागों को एक साथ रखने का ही प्रयत्न करना चाहिये। यह आशा करना कि सभी अवसरों पर पूर्ण सहमति रहेगी बहुत कठिन है। लेकिन अनिवार्यता की कोई आवश्यकता नहीं है वरन् अधिकतम सम्भव बहुमत की सहमति से ही निम्न लिये जान चाहिये। साधारण बहुमत निर्णयों का अल्पसङ्ख्यकों पर जबरदस्ती लादने से श्रमिक सभ आंदोलन में दरारें पड़ जायेंगी और श्रमिकों के हितों को असाध्य क्षति पहुँचेगी। समुक्त श्रमिक कांग्रेस सभा की विधि एक स्वस्थ विधि है और अथ श्रमिक सभा के लिये अनुकरणीय है।

समुक्त श्रमिक कांग्रेस के सविधान के अंतर्गत कार्यकारिणी समिति द्वारा सभ सदस्यों की राजनतिक समिति नियुक्त करने की व्यवस्था है जिसके उद्देश्य हैं (१) सम्बद्ध सभाओं के राजनतिक कोष जमा करने के लिये प्रोत्साहित करना (२) सामान्य परिषद् की सलाह से स्थानीय निकायों और विधानसभाओं के निर्वाचनों को सगठित करना, (३) श्रमिक वर्ग के दृष्टिकोण से केन्द्रीय तथा स्थानीय सरकारों के प्रस्तावों और भारत में श्रम विधान के विकास पर दृष्टि रखना तथा (४) कार्यकारिणी समिति की सलाह से तथा समुक्त श्रमिक कांग्रेस के सविधान को ध्यान में रखते हुए राजनतिक प्रचार करना।

समुक्त श्रमिक कांग्रेस श्रमिकों में लोकप्रिय नहीं रही है तथा इसकी प्रगति

असतोपजनक है। निम्नलिखित सारणी द्वारा १९४६ से सभा की प्रगति के बारे में अनुमान लगाया जा सकता है। १९५८-५९ में इसकी स्थिति में थोड़ा सुधार हुआ है।

सारणी ५१

१९४६ तथा १९५६ के बीच संयुक्त श्रमिक कांग्रेस की प्रगति

वर्ष	सम्बद्ध सभों की संख्या	सदस्यता
१९४६	२५४	३,३१,६६१
१९४७	३०६	३,६६,४०१
१९४८	३३२	३,८४,६६२
१९४९	३०१	२,२३,२६२
१९५०	१५४	१,२६,२४२
१९५१	अ	अ
१९५२	२३७	१,५६,१०६
१९५३	अ	अ
१९५४	१८२	८२,००१
१९५५	१७२	६०,६२६
१९५६	२२६	१,१०,०३४

अ—अनुपलब्ध

भारतीय मजदूर संघ^१

भारतीय मजदूर संघ का संगठन जनसंघ द्वारा २३ जुलाई १९५५ को भापाल में किया गया था। इसका कथन है कि महाराष्ट्र, मद्रास, उत्तरप्रदेश तथा बम्बई राज्या में उसे मान्यता प्रदान की है।

इस पाँचवें राष्ट्रीय सभान की स्थापना इसलिए की गई क्योंकि संगठनकर्त्ताओं का यह विचार था कि दूसरे सभान वास्तविक रूप में राष्ट्रीय भावनाओं का प्रतिनिधित्व नहीं करत। इसने राष्ट्रीय स्वरूप और भिन्न अस्तित्व बनाय रखने का प्रयत्न किया है। इसका झंडा भगवे रंग का है। इसका प्रतीक अगूठा है तथा यह संघ राष्ट्रीय दिवस के रूप में विश्वकर्मा दिवस मनाता है।

भारतीय ढंग के वगहीन समाज की स्थापना संघ का मुख्य लक्ष्य है।

१ उत्तरप्रदेश शाखा द्वारा निर्गमित पुस्तिकाओं पर अधिकांशतः आधारित।

इसकी प्राप्ति निम्नलिखित माध्यमों में होगी —

(१) मानवशक्ति और माधुन्य का पूरा उपयोग जिसमें पूरा भ्रष्टाचार और अधिकतम उत्पादन सम्भव हो सकें।

(२) लाभ भावना का गैरा भावना द्वारा पुनर्स्थापित करना तथा प्राथमिक प्रजातंत्र की स्थापना करना जिसमें सभी व्यक्तियों को भाग्यशुक्ल का धन के समान वितरण में अधिकतम लाभ हो।

(३) स्थायित्व और आर्थिक समुदाय का विकास करना जो राष्ट्र का पूर्णतः हित और जिनमें उद्योग में सम्बद्ध सभी व्यक्ति हों।

इन उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए मध्यम शक्ति तथा की वामवाहियों का सहायता निश्चय निरीक्षण और उनमें समाजवाद स्थापित करना चाहता है। मध्य संधानों की तरह प्रादेशिक और औद्योगिक संधानों तथा श्रमिक मध्य एकात्मता में समावेश विश्वास है। मध्य का उद्देश्य है मगठन और उपभोग के 'यूनितम स्तर, मुक्तता काय की अवस्थाओं तथा मध्य मुविधाओं को प्राप्त करना है। यद्यपि मध्य का वर्गों या वर्ग मध्यों में विश्वास नहीं है किन्तु इसके विचार में पूँजीवाद और साम्यवाद दोनों ही अवाञ्छनीय हैं। मध्य का लक्ष्य है कि श्रमिकों को प्रबल और लाभ में हिस्सा प्राप्त हो।

राष्ट्रवाद और प्रजातंत्र की भावनाओं के अनुकूल मध्य सभी वर्गों और शक्तिपूर्ण संधानों का प्रयोग करेगा। इसके विचारानुसार श्रमिक संधानों के लिए हड़ताल अन्तिम अस्त्र है, प्रथम नहीं।

मध्य के संधानों में कार्यकारिणी समिति और इसके सम्बद्ध सदस्यों की भी नियमित बैठकों की व्यवस्था है। इसी प्रकार सम्बद्ध संधानों के लिए यह भी व्यवस्था है कि 'जबतक' समझौते के सभी उपाय समाप्त न कर लिये गए हों और सामान्य बैठक में ऐसी हड़ताल या सत्याग्रह के पक्ष में हाथ उठाकर या मतदान द्वारा सदस्यों का बहुमत न हो तबतक वे हड़ताल या सत्याग्रह का अनुमोदन न करें और न सहायता दें।

ये उद्देश्य और विधियाँ दूसरे श्रमिक संधानों की भी हैं। इसलिए यह आशा की जा सकती है कि भारतीय मजदूर संधानों का मगठन राजनीतिक आधारों पर श्रमिक संधानों के आन्दोलन की पूँजी को और बढ़ावा देगा।

मध्य की प्रगति के बारे में सूचना उपलब्ध नहीं है। किन्तु मगठन कर्ताओं का दावा है कि मध्य स्थिर प्रगति कर रहा है।

हिंद मजदूर पंचायत

हाल ही में समाजवादी दल ने हिंद मजदूर पंचायत का मगठन किया है। बदती हुई कीमती के विरोध में बम्बई बन्द हड़ताल का आयोजन हिंद मजदूर

पचायत द्वारा किया गया था ।

हाल ही में भारत सरकार ने केंद्रीय श्रमिक सचिवालय की सदस्यता को सत्यापित करने की एक योजना लागू की है । कुछ वर्षों की सदस्यता का अनुमान निम्नलिखित सारणी में लगाया जा सकता है ।

सारणी ५२

राष्ट्रीय सचिवालय की सत्यापित सदस्यता

	घोषित सदस्यता	सत्यापित सदस्यता	घोषित सदस्यता	सत्यापित सदस्यता
भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस	१३,८०,२४०	६१०,२२१	१५,०३,६०५	१०,२३,३७१
श्रमिक भारतीय मजदूर कांग्रेस	१४,००,१४१	४,३७,४६७	१०,८३,१६४	५,०७,६५४
हिन्दू मजदूर महा संघ	२४७,८५६	१६२,६४८	८,८०,२६०	२,४१,६३६
संयुक्त श्रमिक कांग्रेस	१,६६,६७८	८२,००१	१,६७,१८७	६०,६२६

घोषित सदस्यता और सत्यापित सदस्यता में बीच पर्याप्त अंतर है । सभी संघों में इस अंतर का निम्न सम्बन्ध संघों का दावा करने से है कि उन्होंने इस मामले की गंभीरता का नहीं समझा और वे भी आवश्यक सूचना भेजना में सावधानी बरती । अथवा कारण है — मर्यादा द्वारा घोषित विवरण या अधिवर्धित भेजे जाने में अशुद्धता, मर्यादा अधिशेष है, अधिवर्धित है या पंजीकरण नहीं कर लिया गया है, संघों को घोषित संघों से है या अज्ञात है तथा उचित पत्र का अभाव जिनसे सदस्यता का सत्यापन किया जा सके ।

यद्यपि हमारे पास भारत केंद्रीय श्रमिक संघों के विस्तृत विवरण से श्रमिक संघों के उन्मुख में किसी भी माध्यम का सम्बन्ध नहीं किया । श्रमिक संघों की सदस्यता की विस्तृत सूचना सम्बन्धी राज्य के द्वारा भी उपलब्ध है । इस निम्न लिखित सारणी में प्रस्तुत किया गया है । इस सारणी में अधिकांश संघों से है कि लगभग दो तिहाई श्रमिक संघों को चार केंद्रीय श्रमिक संघ संघों में संस्था में भी सम्बन्ध नहीं था । किन्तु सम्बन्ध संघों की सदस्यता बहुत कम थी । अप्रैल १९५१ में यह १२ प्रतिशत थी तथा अक्टूबर १९५१ में १६ प्रतिशत । भारत सरकार ने १९५३ में चारों केंद्रीय श्रमिक संघों का सम्बन्ध पंजीकृत श्रमिक संघों की संख्या तथा उनकी सदस्यता का सत्यापित किया । तदनुसार यह संख्या की गई

कि केवल १२६५ पञ्जाट्ट श्रमिक सघ जिनकी कुल सदस्य संख्या १६ ३२ ६७३ थी इन सगठनों में सम्बद्ध २। १६५३-५४ में पञ्जीकृत श्रमिक सघों की सराया ६०२६ तथा विवरण भेजने वाले ३२६५ सघों की संख्या २१,१० ९६१ थी। फिर भी जहां तक केन्द्रीय सगठना में सघों के सबधन का प्रजात स्थिति बिलकुल ही सतापजनक नहीं है। एक बड़ी संख्या में सघ स्वतंत्र रहना अधिक पसंद करते हैं।

सारणी ५३

चम्बई राज्य के श्रमिक सघों का राष्ट्रीय सघाना में सगठन

	१ अप्रैल १९५१	१ अक्टूबर १९५१		
	श्रमिक सघों की	श्रमिक सघों की		
	संख्या	सदस्यता संख्या		
चारा केन्द्रीय श्रमिक सघ				
सगठनों में सम्बद्ध	६६	१ ७८ ६३६	६५	२ ०० १८५
श्रमिक सघ	(३८%)	(८८%)	(३४%)	(८१%)
असम्बद्ध श्रमिक सघ	११२	३५ ५१४	१२८	४५ ६६१
	(६२%)	(१२%)	(६६%)	(१९%)
योग	१८१	२,१४,१३५	३६३	२ ४५ ८४६

बाद में हुए विकास में भी यही स्पष्ट होता है कि केन्द्रीय सगठनों में सबधन की स्थिति में कोई विशेष परिवर्तन नहीं हुआ। सरकार द्वारा किये गये सत्यापन स पता चलता है कि १९५६-६० में १० ८१२ श्रमिक सघों में केवल २ १६५ चारा सघानों में सम्बद्ध थे। १९६०-६१ में महाराष्ट्र राज्य में लगभग ४८ प्रतिशत निजी क्षेत्र के राज्य सघ जिनकी सदस्यता १६ प्रतिशत थी ४६ प्रतिशत राज्य सघ साव जनिक क्षेत्र के जिनकी सदस्यता ५५ प्रतिशत थी, तथा ६१ प्रतिशत सावजनिक क्षेत्र के केन्द्रीय सघ जिनकी संख्या ४० प्रतिशत थी किन्ती भी केन्द्रीय सगठन में सम्बद्ध नहीं थे। इन क्षेत्रों में उन सघों का प्रतिशत जिनका सबधन अज्ञात था क्रमश २४ प्रतिशत सदस्यता ११ प्रतिशत, २६ प्रतिशत सदस्यता ३० प्रतिशत तथा २६ प्रतिशत सदस्यता २४ प्रतिशत थी।

श्रमिक सघ एकता

ब्रिटिश मजदूर कायम व समान श्रमिका व प्रतिनिधित्व व त्रिय टयार यहाँ एक राष्ट्रीय श्रमिक सघ गम्बा गयी जायि । राष्ट्रीय स्तर पर एकता स्थापित करने व त्रिय नवृत्त भी जागृत्त १ । तत्र ही के वर्षों में श्रमिक सघ एकता स्थापित करने व त्रिय पुन प्रथम त्रिय गये हैं । जामात विभाजित स्थिति भारत में श्रमिक सघ आन्दोलन व स्वस्थ उद्भव और विनाश व त्रिय गतायत नहीं ? और इस प्रकार प्रमुख श्रमिक सघ गम्बाघा व त्रिय की मार्ग का भारत में मनी श्रमिक सघ वर्गों द्वारा समवन किया गया २ ।

मई १९१० में प्राणाय प्रतिनिधित्व का श्रमिक भारतीय मजदूर कायम व २१ व अधिवेशन में जयजगारी तथा श्रमिक सघ एकता जय मजदूरपुण्य मामता व विचार विमर्श में सम्मिलित ज्ञान तथा अपने विचार स्वात्तन्त्र्य तथा करने की मुक्तिप्राप्त की गई थी, त्रिपु त्रिय के त्रिय जनों मकर नहीं जा गयी । श्रमिक भारतीय मजदूर कायम की सामान्य परिपद १ अगस्त १९१६ में अपने समानि अधिवेशन में त्रिपु मजदूर गम्बा, समुक्त श्रमिक कायम, भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कायम तथा विभिन्न अमम्यत् राष्ट्रीय मथाना व नताघा और श्रमिका व श्रमिक सघ एक टुण एक प्रस्ताव पास किया कि प्रजापतिर मिद्वाना के आचार पर व एक माय मितकर समुक्त कट्राय मगटन की स्थापना कर जाति श्रमिक वर्गों व हिदा की गया की जा गई । परिपद १ कृष्ण मिद्वाना प्रतिपासित किए त्रियर आचार पर उमक द्वारा त्रियुक्त एक समिति श्रमिक सघ मगटन तथा श्रमिका व एकता व त्रिय काता करगी । मुनाय गय मिद्वाना में श्रमिक सघ की प्रजापतिर प्रणाली की निम्नसार स्वीकृति पराजितारिया और कायमरिणी मग्बाघा व त्रियमित और प्रजापतिर विमान श्रमिक सघ की अचना र्ति व राजनीतिक सेवा में सम्मिलित जन व अधिकार राजनीतिर प्रना व पक्ष में गम्बा निगया पर ७१ प्रतिगत नुमक का प्रतिपक्ष तथा एक की फट्टा उद्भाग तथा मग्बाघा व त्रियधी गया की समानि, सम्मिलित थी ।

१२१ म त्रिपु मजदूर गम्बा द्वारा कताय गय श्रमिक सघ एकता व आन्ता जन का समुक्त श्रमिक कायम द्वारा समवन किया । श्रमिक भारतीय त्रिपु मजदूर

सभा के अध्यक्ष दिग्भर १९४३ में सभा के चौथे वार्षिक सम्मेलन की अध्यक्षता करने लिये देश के प्रभुत्व श्रमिक सघों के विलय की मांग का जोरदार समर्थन किया। हिंदू मजदूर सभा ने भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के साथ एक समझौता करने की अपनी इच्छा व्यक्त की। इस उद्देश्य के लिये कुछ सम्मेलन भी आयोजित किये गये किंतु अभी तक कोई परिणाम नहीं निकला। प्रारम्भ में हिंदू मजदूर सभा तथा भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस दोनों ने अतिरिक्त भारतीय मजदूर कांग्रेस के साथ एकता प्रस्ताव का विरोध किया। एक ओर भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस तथा हिंदू मजदूर सभा और दूसरी ओर संयुक्त श्रमिक कांग्रेस और अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस संयुक्त हो जाने के लिये उत्सुक थी। इन दो वर्गों के बीच की खाई विस्तृत थी और ऐसा प्रतीत होता था कि उसे आसानी से नहीं भरा जा सकता। एकता प्रस्ताव में संकनता अविकाशन एक दूरान्ध्र करपना ही है। बहुत हद तक यह राजनतिक दलों के दृष्टिकोण पर निर्भर करेगा जिनके हाथ में केन्द्रीय श्रमिक सघों की डोर है।

श्रमिक सघ एकता का प्रश्न अब एक स्पष्ट रूप में पड़ा हुआ है और वर्तमान समय में संयुक्त श्रमिक सघों का दोलन की देश में बहुत कम मनावना प्रतीत होती है। भारतीय जासघ द्वारा भारतीय मजदूर सघ और समाजवादी दल द्वारा हिन्दू मजदूर पंचायत की स्थापना से श्रमिक सघ एकता का प्रश्न और भी कठिन हो गया है। श्रमिक सघ सगठनों ने एकता के विचार का समर्थन किया है किंतु इस दिशा में किये गये प्रयत्न निष्पावटी और अक्षेपन रह रहे हैं। 'हममें स्वयं पूर्ण श्रमिक सघों का दोलन के संयुक्तीकरण के पक्ष में घोषणा की है वशात् यह बाहरी प्रभावों से स्वतंत्र पूर्ण आंतरिक प्रजातंत्र तथा विद्यमान प्रतिद्वन्द्विता के क्षेत्र में श्रमिकों के अधिमत के सिद्धांतों पर आधारित है।^१ किंतु महामंचिव के प्रतिवेदन में यह भी स्वीकार किया कि दुभाग्यवश इन सिद्धांतों और वस्तुतः संयुक्तीकरण के लिये प्रयत्न के विचार का सावन्त्रिक समर्थन नहीं मिला है। अतः स्थिति यह है कि आंदोलन के खण्डित भाग बने हुये हैं और भविष्य में भी कुछ समय तक ऐसे ही बने रहेंगे।^२

एकता के अभाव का कारण प्रधानतः राजनतिक है। भारतीय श्रमिक वर्ग की विशेषताओं जैसे जाति भाषा आदि का अन्तर्गत देश में किन्हीं ऐतिहासिक विकासों के कारण उनके परिणामस्वरूप विभिन्न राजनतिक दलों ने स्वयं अपने ही सघों का सगठन किया है श्रमिक सघ एकता की उपलब्धि और कठिन हो गई है। क्योंकि विभिन्न राजनतिक दलों के बीच उग्र राजनतिक मनभेद है श्रमिक सघ

१ हिंदू मजदूर सभा के सातवें वार्षिक सम्मेलन का प्रतिवेदन, पृ० ५८।

२ हिंदू मजदूर सभा के सातवें वार्षिक सम्मेलन का प्रतिवेदन पृ० ५८।

एकता के प्रश्न को पूरा सफलता प्राप्त कर सकने में पक्कन शक भी कई बाधाओं का पार करना है।^१

हिन्द मजदूर सभा तथा भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस अग्निव भारतीय मजदूर कांग्रेस के साथ एकता स्थापित करने के लिये तयार नहीं है। ऐसा समझा जाता है कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस विदेशी प्रभावा से प्रेरित है तथा चीन के आक्रमण के प्रति इसके दृष्टिकोण ने मदद को और भी गहरा कर दिया है। केरन में थाड़े समय के लिये जो साम्यवादी मन्त्रानय की वायवाहिया न हिन्द मजदूर सभा तथा भारतीय मजदूर कांग्रेस की आति मुक्त कर दी है। हिन्द मजदूर सभा न यह आरोप भी लगाया है कि अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस तथा साम्यवादी दल संयुक्त महाराष्ट्र समिति को अपने नाम के लिये प्रयोग में लाना चाहते थे। "अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस ने सुपरिचित साम्यवादी संयुक्त मोर्चों के व्यूह कोशल द्वारा स्वतंत्र अखिल सघ आंदोलन को प्रोत्साहित करने दुबल बनाने और अन्तत आराम छात या विपटन करने के अभियान में एक कदम के रूप में स्वीकार किया है।"^२

दुर्भाग्यपूर्ण विराम यह है कि हिन्द मजदूर सभा तथा भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के बीच एकता स्थापित नहीं हो सकी है। सद्भावितक दृष्टि में ये दोनों संगठन बहुत नाट है। कम से कम एक सामान्य वायव्य बनाने तथा संयुक्त रूप से उसे आगे बढ़ाने में उन्हें समय होना चाहिय था। किंतु हिन्द मजदूर सभा की शिवायत है कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सहयोग नहीं देती। जब भी ऐसी संयुक्त वायवाही नियोजित की जाती है व्यवहार में यही देखा गया है कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस मुश्किल से ही कभी ऐसी संयुक्त वायवाहियों में भाग लेती है, परिणामस्वरूप हिन्द मजदूर सभा और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का येन केवल दिवावटी होता है।" हिन्द मजदूर सभा और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के बीच उद्योग तथा प्रदश के अधिचार क्षेत्र वितरण के आधार पर किसी प्रकार के सहसंग्रमण करने में समझौते का विचार भी अविश्वसनीय रहा। हिन्द मजदूर सभा के महासचिव न सतर्वे वार्षिक सम्मेलन में टिप्पणी की— भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की नीतियों और वायव्य प्रणालिया के विरुद्ध हम वष के अनुभव तथा कांग्रेस सरकार और कांग्रेस दल के साथ इसके सम्बन्धों ने यह बिलकुल स्पष्ट कर दिया है कि यह स्वतंत्र रही है और वास्तविक रूप में यह स्वतंत्रता चाहती भी नहीं है। इसके अलावा हम जान क प्रमाण हैं कि इस सरकार की महायता में स्थापित संगठनों को विपटित तथा अखिल व वायव्य सघों का विरोध किया है। -

१ हिन्द मजदूर सभा ७ दि सम्मेलन पृ० ५८ ।

२ दही, पृ० ५६ ।

३ हिन्द मजदूर सभा ७ दि सम्मेलन पृ० ५६ ।

हिन्द मजदूर सभा के नेताओं के लिये भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की मूल नीति में किसी प्रकार के परिवर्तन की सभावना नहीं दी जाती अतः सभा के महासचिव न हताश होकर कहा कि "जबकि सहमात्रमण करन तथा साम्यवादिया और अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के प्रभुत्व से श्रमिक वर्ग को वचान का उद्देश्य बहुत ही प्रशंसनीय है किन्तु भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के साथ हिन्द मजदूर सभा द्वारा समझौता कराना का कोई प्रस्ताव इसके लिये कोई साधन प्रस्तुत नहीं करता।"^१ हिन्द मजदूर सभा के महासचिव के अनुसार यह सहयोग भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की प्रभुता स्वीकार कर लेने की नीति पर मित सन्नता है जो अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस के प्रभाव का क्षीण बनाने के मुख्य उद्देश्य को ही समाप्त नहीं कर देगा बल्कि इससे श्रमिक आन्दोलन का एक वर्ग अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस में विवश होकर सम्मिलित हो सकता है।

अन्तर्राष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक सघ प्रसधान का नेतृत्व भी हिन्द मजदूर सभा और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस को निकट लाने में सहायता करना चाहता था तथा प्रसधान के महासचिव के नेतृत्व में एक प्रतिनिधि मंडल १९५८ में भारत आया था। किन्तु इन प्रयत्नों का कोई फल नहीं निकला। हिन्द मजदूर सभा ने 'साम्यवादी विरोधी को स्वतंत्र श्रमिक सघवाद के साथ समीकरण की प्रवृत्ति' ^२ को अनुमोदित नहीं किया। हिन्द मजदूर सभा की दूररी और अन्तर्राष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक सघ प्रसधान को बताया कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस उससे प्राप्त आर्थिक सहायता का हिन्द मजदूर सभा के प्रतिद्वन्दी श्रमिक सघों की स्थापना करके दुरुपयोग करती रही है।

ऐसा प्रतीत होता है कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस एकता स्थापित करने के लिए बहुत उत्सुक नहीं है। यह अपनी शक्ति तथा सरकार कांग्रेस दल और यहाँ तक कि नियाजवा से प्राप्त सरभण से आश्वस्त है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का कार्याकारिणी समिति ने साम्यवादियों के साथ संयुक्त मोर्चा बनाने के प्रश्न पर विचार किया। "समिति ने अपनी पूर्व स्थिति को पुनः दोहराया कि किसी भी परिस्थिति में भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों को किसी भी साम्यवादी या अप्रजातान्त्रिक संगठन, चिनके विभिन्न राजनीतिक संघर्ष या केन्द्रीय श्रमिक सघ संगठन से सम्बद्ध विभिन्न श्रमिक सघों की विरोधी समस्याओं से अनुरक्ति हो के साथ किसी प्रकार का सम्मिलित या संयुक्त मोर्चा नहीं बनाना चाहिये।" ^३ यहाँ तक कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की कार्याकारिणी समिति ने केरल में अखिल भारतीय मजदूर कांग्रेस तथा हिन्द मजदूर सभा के सघों के साथ संयुक्त मोर्चा बनाने के लिए

१ हिन्द मजदूर सभा ७वाँ सम्मेलन पृ० ६०।

२ वही, पृ० ६८।

३ भारतीय राष्ट्रीय व्यवसाय सघ सभा, १९६१ प्रतिवेदन, पृ० ५४।

केरल कासू-अन्दी थोभीरान कांग्रेस (Kerala Kasce Andī Thozhulali Congress) के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही करने के विषय में विचार किया। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस की घापित नीति के यह विरुद्ध है। १९५६ में श्री जी० डी० अम्बकर ने अपने अध्यक्षीय भाषण में कहा कि अगित भारतीय मजदूर कांग्रेस के साथ किसी प्रकार के मेल की सम्भावना ही नहीं है। हिन्दू मजदूर सभा के सम्बन्ध में उनका विचार था कि हमारा बीच बहुत कुछ समानता है। तन्नुसार श्री अम्बकर ने सुभाव लिया कि हिन्दू मजदूर सभा और भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के बीच 'सहभाजनता' न करने का समझौता होना चाहिए। उन्होंने यह भी सुभाव लिया कि 'प्रारम्भ में शीघ्र स्तर पर समान मामला पर विचार-विमर्श होना चाहिए जहाँ किसी विशेष मामले में समझौता न हो मने प्रत्यक्ष सगठन का अपने अनुसार कार्य करने की अनुमति दे देनी चाहिए' और किसी को भी न तो दूसरे सगठन की आलोचना और न ही सहो है यह प्रमाणित करने के लिए आलोचना या स्पष्टीकरण प्रारम्भ करनी चाहिए क्योंकि अन्तिम परिणामों से स्वयं पता चल जायगा कि कौन सही था।^१ किन्तु भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने किसी एने सम्मेलन में अंतर्गत रहना ही उचित समझा है। जब हिन्दू मजदूर सभा ने सभी क्षेत्रीय श्रमिक संघ सगठनों तथा विभिन्न असम्बद्ध राष्ट्रीय सगठनों के प्रतिनिधियों का एक सम्मेलन आयोजन पर विचार करने के लिए आयोजित किया तो भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने इस विचार विमर्श में भाग न लेने की ही अनुमति दी। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के नरुत्व की आश में एकरता स्थापित करने के किसी प्रयत्न के बारे में हमने नहीं सुना। आशा यह है कि भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का देश में आज सगठनों की दृष्टि में सत्रय बड़ा सगठन है और जो सरकार के सम्मर्पण और सहयोग ने इस स्थिति को पट्टा दे न काइ श्रमिकारिक प्रत्युत्तर इस भाग (एकरता के लिए) पर नहीं दिया।^२

किन्तु यह सही है कि ये सभी श्रमिक संघ सगठन कुछ मूल मांगों पर धारें या बहुत रूप में सहमत हैं। २५ प्रतिगत मजदूरों में कृष्टि भविष्य निधि याजना का विस्तार व्यापक सामाजिक सुरक्षा के लिए एकीकृत योजना, कमचारी राज्य बीमा याजना के अंतर्गत चिकित्सा सुविधाओं के लाभ का श्रमिकों के परिवारों तक विस्तार करने के साथ भंडाई नत्ते का विनय तथा इसी तरह श्रमिकों के लिए अन्य लाभ उनमें से सभी चाहते हैं। विभिन्न श्रमिक संघ सगठनों का उद्देश्य में काफी हद तक समानता है। इसीलिए यह एक दुःखद तथ्य है कि एकरता दृष्ट्य नहीं है।

१ अन्तिम भारतीय व्यवसाय संघ सभा का एर्नाकुलम में सामान्य प्रतिवेदन पृ० ५३।

२ घटी, पृ० ५१-५२।

यह भी सत्य है कि विभिन्न अवसरों पर किसी न किसी प्रकार की एकता रही है। १९५३ में कलकत्ता में कर्कर मामला में टाम किराय का प्रतिरोध अत्यापकों को हटाने, खाद्य तथा योनम के लिये प्रदर्शन में समुक्त मार्च बनाय गया थे। १९५४ में एक अभिनवीकरण विरोधी समिति कानपुर में स्थापित की गई थी जिसके फलस्वरूप ६ सघों का विलय हुआ गया। इसी प्रकार दिल्ली में भी समुक्त कायवाही की गई। १९५४ में एक कमचारियों की मांगों के समर्थन में समुक्त रूप से सांकेतिक हड़ताल संगठित की गई थी। राजनीतिक मामला में भी समुक्त कायवाही की गई है उदाहरण के लिये गोवा स्वतंत्रता सघ पर राज्य पुनर्गठन केरल में साम्यवादी मन्त्रिमंडल को हटाना आदि। किन्तु हम इन समुक्त मोर्चों अथवा समुक्त कायवाहियों से एकता के बारे में कोई अनुमान नहीं लगा सकते हैं। अधिकांश रूप में ऐसे समुक्त मोर्चे अस्थायी समितियों के द्वारा स्थानीय आघार पर बनाय गये निहत्तुर ही विखण्डित कर दिया गया। इसके अलावा राजनीतिक मामला में समुक्त मोर्चे हमें श्रमिक सघ एकता के लक्ष्य के निकटतर नहीं ले जाते। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ऐसी समुक्त कायवाहियों से प्रसन्न रही है।

राष्ट्रीय औद्योगिक सघाना की स्थापना श्रमिक सघ एकता की दिशा में एक अर्थ चरण था। कई ऐसे सघाना की स्थापना की गई। रेलवे श्रमिक सामुदायिक प्रतिरक्षा श्रमिक, पेट्रोलियम श्रमिक बैंक डाल तथा तार मरकारी कमचारी बीमा बदरगाह तथा गोदी और काम करने वाले पत्रकार आदि के इस अवघ में उदाहरण दिये जा सकते हैं। लकिन जम ही इन सघाना का स्थापना की गई विभिन्न वर्गों में विभिन्न दिशाओं की ओर खींचा तानी प्रारम्भ कर दी। काफी सख्या में विरोधी सस्थाओं का निर्माण किया गया। रेलवे प्रतिरक्षा बैंक तथा तार श्रमिका और बैंक कमचारियों के सघाना में फूट डाल दी गई तथा यह विलकुल संभव है कि अन्य सघानों में भी जल्दी फूट पड़ जाय।

किन्तु यह ध्यान में अदृश्य रखना चाहिये कि यद्यपि इन सघाना की आवश्यकता है सकती है और वे सन्सारत्मक भूमिका का निवाह भी कर रहे हैं किन्तु वे श्रमिक सघ एकता के लिए स्थानापन्न नहीं हो सकते। वस्तुतः ये सघाना शिल्प सघाना हैं जो अपने संबंधित व्यवसायों की देखभाल करेंगे। वे सभी श्रमिक वर्गों का प्रतिनिधित्व नहीं कर सकते और वे ही उनके स्थानापन्न हो सकते हैं। श्रमिक सघ आन्दोलन श्रमिकों के वर्गीय हितों से कुछ अधिक और काफी ऊपर है। इसलिये समस्या है कि श्रमिक सघ एकता किस प्रकार स्थापित हो। यद्यपि किसी निश्चित मत का प्रतिपादन कठिन है किन्तु फिर भी निम्नलिखित सुझाव दिये जा सकते हैं।

विभिन्न श्रमिक सघ संगठना के प्रति सरकार का दृष्टिकरण पूरा तटस्थता का होना चाहिये। सरकार का संरक्षण विघटन का स्तर है। यह भावना कि सरकार का संरक्षण और सहयोग उपलब्ध किसी विशेष श्रमिक सघ संगठन में समितित होना

स उपलब्ध होगा। विरोधी सस्थाओं के निमाण तथा तेन्द्रीय श्रमिक सघ सघानों के सघघन में प्रायः परिवर्तन को बढ़ावा देती है। श्रमिक सघिया में यह भावना है कि सरकार भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों को प्रोत्साहन देती है। ऐसे कई उदाहरण सामने आये हैं जब गुप्त मतदान होने पर भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघ हिन्द मजदूर सभा के सघों से हार गये। ऐसी भावना है कि सघोघिन अधिनियम, जिसमें श्रमिक सघों की अधिन्याय मायता की व्यवस्था है, वा इस “भय के कारण कार्याचित नहीं किया गया। “विभिन्न ससघों सघों में से यह निश्चय करने के लिए कि कौन कारतविन सामूहिक सौदाकारी वा अधिवारी है, नियमों के पालन से, जिनके पीछे विधिक सम्मोदा है भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के बहुत से सघ निष्प्राण हो जायेंगे जिन्हें सरकार के प्रबोधन पर नियोजन द्वारा जारज रूप में मायता दी गई थी।”^१

इसी प्रकार के विचार हाल ही में प्रकाशित एक अध्यायन में व्यक्त किये गये हैं जिसमें लेखक ने कहा है कि ‘अधिकांश मरकारी अधिवारी, बहुत से नियोजक तथा निश्चित रूप से लगभग सभी भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के नेता (जी वतमान प्रणाली से लाभान्वित होत हैं) यदि किसी प्रणाली का समर्थन करते हैं तो गुप्त मतदान का विरोध तथा बम्बई प्रणाली का समर्थन ^२ ऐसे कई उदाहरण हैं जब साधारण सुविधायें भी अध भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के सघों को नहीं दी जाती हैं। हिन्द मजदूर सभा के नागपुर में आयोजित ७वें वार्षिक सम्मेलन के लिए स्वागत समिति के अध्यक्ष ने कहा कि “नागपुर नगर निगम के निगमाध्यक्ष तथा आयुक्त ने गांधीबाग के हाल को प्रयोग में लाने से मना करके हमारी कठिनाई को और बढ़ा दिया। आपका वतमान सरकार और उगव अधिवारियों के छोटे दृष्टिकोण का एक उदाहरण देने के लिए ही मैंने यह कहा है।”^३

हड़ताल की श्रमिकों पर पुलिस द्वारा गोली चलाने की अनेक घटनायें हुई हैं। और ये घटनायें बढ़ रही हैं। नेताओं की अध्यायुध गिरफ्तारी श्रमिक सघों तथा हड़ताल के वरिष्ठ सगठों वक्ताओं पर पौजदारी अधिन्यायन तथा सभाओं को भंग करने के लिये धारा १४४ का उपयोग दुर्भाग्यपूर्ण है। प्रजा समाजवादी दल की मायकारिणी समिति ने अपने एक प्रस्ताव में कहा, “यहाँ तक कि हड़ताल तोड़ने वाला या बाहर से बुलाये गये श्रमिकों को पाम न करने की प्राथना से रोकने के लिए सावजनिक रास्ता में व्यापारिक स्थानों के समाप इधर घूमना भी अधिवारि-

१ एस० सी० सी० एच पोनी विल्लई अध्यायणी भाषण, ७ वीं हिन्द मजदूर सभा सम्मेलन, पृ० १६।

२ घालस मायस इंडस्ट्रियल रिलेशन्स इन इंडिया, पृ० २६७।

३ अध्यायणी भाषण, ७ वीं हिन्द मजदूर सभा सम्मेलन।

विधि सशोधित अधिनियम का शारतपूर्ण पूव धारा ७ के अंतगत आ जाता है जो ब्रिटिश साम्राज्यवादियों की उत्पत्ति थी और जिसका प्रयोग तीसवीं दशक के प्रारम्भ दशक में भारत के स्वतंत्रता आन्दोलन को कुचलने के लिये किया जाता था। सरकार इस अप्रजातानिक विधिविहीन कानून तथा दंड विधान-सहिता की धारा १५१ का भी हड़ताल के सभी चोटी के नेताओं को गिरफ्तार करने तथा उन्हें जेल में रखने के लिये मुलभ अस्त्र के रूप में प्रयोग करती है जबतक कि उचित नेतृत्व के अभाव में हड़ताल समाप्त न हो पाय या श्रमिक हताश न हो जायें। पुलिस प्रायः निष्ठावान् श्रमिकों को सरण देन के नाम पर हड़ताल तोड़ने वाले श्रमिकों को लगने का काय करती है तथा पुलिस की गाड़ियाँ हड़ताल तोड़ने वाले तथा बाहर से श्रमिकों के यातायात के लिये खुले घाम प्रयोग में लाई जाती हैं।^१

यह कहा जा सकता है कि सरकार भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस को इसलिये प्राथमिकता देती है क्योंकि यह सरकार की नीतियों का समर्थन और अनुमोदा करती है। वस्तुतः इस प्रकार का वह स्वतंत्र श्रमिक सघ आन्दोलन के लिये आत्मघातक होगा। सरकार एक वग की सरकार न हो कर पूरा राष्ट्र की है। इसके अलावा, वह राष्ट्रीय नीति जो श्रमिक जनसंख्या के एक बड़े भाग द्वारा अनुमोदित नहीं है, राष्ट्रीय नीति नहीं कहला सकता। श्रमिका के मामला में बहुमत और अल्पमत के संबंध में आमूल परिवर्तन चाहिये।

दलीय दृष्टिकोण को द्विपान के लिये राष्ट्रीयता या देश भक्ति के अभाव का तक दिया जाता है। य व नारे है जिनका प्रयोग उम समय किया जाता है जब तक कि लिय कोई स्थान नहीं रह जाता और सरकार अपने पक्ष में कोई विश्वसनीय कारण नहीं प्रस्तुत कर पाती।

हम इस विवाद को उठाने में इच्छुक नहीं हैं कि सरकारी काय यायसगत है अथवा नहीं। हम केवल उम बात पर जोर देना चाहते हैं कि सरकार को पूरा रूप में तटस्थ रहना चाहिये और श्रमिक सघा व किसी एक वग का पक्षपात नहीं करना चाहिये। केवल विशेष परिस्थितियों को छोड़कर हड़ताला में पुलिस के हस्तक्षेप की आज्ञा नहीं देनी चाहिये। सरकार को किसी भी स्थिति में हड़ताल तोड़ने वाला का नियुक्त करने का अधिनार नहाना चाहिये। सरकार की नीतियों में विश्वास पदा होना चाहिये। किन्तु समर्थन वस्तुस्थिति बिन्दुन विपरीत है। यह निष्कथ निकायना कठिन है कि संयुक्त राज्य अमेरिका ग्रेट ब्रिटेन या स्कैंडेनेविया की तरह एक सशक्त स्वतंत्र श्रमिक सघ आन्दोलन सरकार की वर्तमान श्रमिक नीति में शिविर प्राथमिकताओं में से है।^२

१ ७वें सम्मेलन का प्रतिवेदन, पृ० ८७।

२ भाषित।

नियोजकों की भूमिका भी महत्वपूर्ण है। वे एक रचनात्मक भूमिका का निर्वाह और श्रमिक सघा को सही दिशा में विकास करने में सहायता कर सकते हैं। उह सबसे प्रथम वर्तमान औद्योगिक व्यवस्था में श्रमिक सघों की उपयोगिता अनुभव करनी चाहिए और उह केवल यही नहीं साधना चाहिये कि श्रमिक सघ और नियोजक केवल सघपरतन दल हैं। ऐसे अवसर आ सकते हैं जब सघ और नियोजक में मतभेद न हो। सीधी कायवाही की तयारी करें, और हड़ताल भी घोषित कर दें। नियोजक को चाहिये ऐसे साधन और माग खाज निकालें जिससे सघ का क्षेत्र कम हो जाय। समान हिता का क्षेत्र काफी विस्तृत है और ऐसे अवसरों से लाभ उठाना चाहिये। इन मंत्र के लिये दृष्टिकोण में परिवर्तन, श्रमिका के हितों को जानने की इच्छा और अतन लाभ भावनाओं का शोधन तथा राष्ट्र और श्रमिक वर्गों के 'यासी हो जाने के लिये प्रयत्न पूव मायना है। उस समय तक जबतक यह सतिद्धि नहीं प्राप्त हो जाती सघ की सभावना बनी रहगी।

निकट भविष्य के लिये नियोजक का सरकार के समरूप श्रमिक सघों के साथ सामूहिक मोदाकारी को प्रोत्साहित करना चाहिये। और उनके बीच राज नीतिक या इसी प्रकार के किही अय विचारों के आधार पर भेदभाव नहीं बरतना चाहिये। उनके हित तो तुरत ही अतग्रस्त हो जाने हैं। किन्तु यह दु खद पूरा है कि सामायतमा नियोजक के 'यवहार आलोचना के योग्य होते हैं। एत कई उदाहरण हैं जब नियोजक न विराघी सघा की स्वापना को प्रोत्साहित किया और विद्यमान सघ जा सवाधिक प्रतिनिधि था, के साथ वार्ता नहीं की। 'वम्बई की एक कम्पनी न साम्यवादी सघ का मायता दन से इन्कार कर दिया और एक काय-समिति के साथ वातालाप प्रारम्भ कर दिया।^१ श्रम काय समिति के साथ वार्ता लाप करने का एक दूसरा उदाहरण बरना की एक बड़ी फम का था, जिसने सघ के साथ जिसके अघ्य ने भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस से अलग करके एक साम्यवादी सघ बना दिया था वापिन बोतस पर वातालाप करने के लिये मना कर दिया।^२ इस तरह के मामले कई गुना हो सकते हैं। यह एक गलत नीति है जो अतन काय कुशलता और एकता को क्षीण बनाकर नियोजक को चक्का पट्टा सकती है।

विभिन्न श्रमिक सघ मगठना का ही परम उत्तरदायित्व है। आने वाले पाँच दस वर्षों के लिये उह 'सूततम कायक्रम पर सुकुल ह्य स कायवाही करने का प्रयत्न करना चाहिये। मजदूरी वृद्धि में हगार्द भत्ता बोतस, सामाजिक सुरक्षा हित नाभा तथा श्रमिकों के स्तर का ऊँचा उठान जैसे—मामला में एन सम्मन सामाय कायक्रम

१ मीयस इन्स्टिट्यूट रिसेशंस इन इण्डिया, प० २२३।

२ वही पृ० २२३।

बनाने में कोई आपत्ति नहीं होनी चाहिये। यह स्पष्ट है कि अभी तक इस सबंध में तो गभीरतापूर्वक सोचा गया है और न प्रयत्न किया गया है। इस दिशा में एक अच्छा प्रयत्न १९५८ में सम्मत व्यवहार सहिता रहा है। अन्तर सघीय स्पर्धा के विषय में व्यवहार सहिता में निम्नलिखित व्यवस्था है —

(१) सघों की दोहरी मदस्यता नहीं होगी (प्रतिनिधि सघों के विषय में इस सिद्धान्त को और जाचने की आवश्यकता है)।

(२) एक उद्योग या इकाई के प्रत्येक कामचारी को अपनी रचि से सघ में सम्मिलित होने की स्वतंत्रता और अधिकार होगा। इस सबंध में कोई दबाव नहीं डाला जायगा।

(३) श्रमिक सघों की प्रजातान्त्रिक कार्यविधियों को निःसंकोच स्वीकृत और सम्मान दिया जायगा।

(४) श्रमिक सघों की कार्यकारिणी मस्याओं और पदाधिकारियों का नियमित और प्रजातान्त्रिक निर्वाचन होगा।

(५) किसी भी सगठन द्वारा श्रमिकों की अज्ञानता और/या पिछड़पन का फोपण नहीं किया जायगा। कोई भी सगठन अत्यधिक या अवास्तविक मांगें प्रस्तुत नहीं करेगा।

(६) जातिवाद, साम्प्रदायिकवाद तथा प्रातीयतावाद या सभी सघों द्वारा खण्डन किया जायगा।

(७) अन्तर सघीय सव्यवहारा में हिंसा, दबाव अहिंसा या व्यक्तिगत भेदभाव का महारा नहीं लिया जायेगा।

(८) सभी केन्द्रीय श्रमिक सगठन नियोजकों द्वारा प्रभावित सघों के निर्माण या उनके चलते रहने पर समाधान करेंगे।

सभी केन्द्रीय सगठनों ने सहिता का अनुमोदन किया है किन्तु उनके द्वारा विरोधी सघों की स्थापना के प्रयत्नों की शिनायतें मिलती हैं। दस्तुत विरोधी सघों की स्थापना को सहिता हतात्साह नहीं करती। किन्तु यह सुभाव नहीं लिया जा रहा कि सहिता को अपनाते स स्थिति नहीं सुधरेगी। सघों की आन्तरिक कार्यविधि में इससे सुधार होने की सम्भावना है और उसके द्वारा औद्योगिक सम्बंधों में भी सुधार हो सकता है। अच्छा होता यदि यह भी व्यवस्था की गई होती कि प्रशासन परिपद् की सामयिक बैठकें होंगी और कि सामाय सस्था की बैठक निश्चित निर्धारित समय के भीतर अवश्य होंनी चाहिये।

निम्नलिखित घटनाओं से पुष्टि होती है कि सहिता ने विरोधी सघों के निर्माण को हतात्साहित नहीं किया

(१) 'हिंदुस्तान लीवस लिमिटेड की फ़र्नी में भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सघ ने साम्यवादी सघ को जो अभी तक प्रबंध द्वारा मान्यता प्राप्त सघ था

विस्थापित कर दिया।^१

(२) उस समय जब साम्यवादियों ने कायले को मराना म लघु हडताल घापित की, भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के मध न प्रबधका के साथ एक समझौते पर हस्ताक्षर कर दिए और इस प्रकार हडताल असफल सिद्ध हुई।^२

(३) १९५६ में श्रमिका के विभिन्न वर्गों के बीच भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने विराधी सम्झौता का सगठन किया—“भारतीय राष्ट्रीय प्रतिरक्षा श्रमिक सघान, राष्ट्रीय पेट्रोलियम श्रमिक सघान तथा केंद्रीय मजदूर व कमचारियों का १९६० में हडताल के बाद राष्ट्रीय डाक तार श्रमिक सघ की स्थापना की गई।^३

यह एक दुष्ट चक्र है। भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस का कहना है कि यह भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सगठना की अ दशभक्तिपूर्ण कायवाहिया के कारण जा अपने निहित स्वार्थों के लिये श्रमिका का शोषण करने में नहीं हिचकिचाते, इस विषय हाकर विरोधी सम्झौता की स्थापना करनी पडी। दूसरी ओर उनका (य भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस सघा) का मत है कि “भारतीय राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस के प्रति खेद प्रकट करत हुए उह इस स्थिति (विरोधी सघा का निमाण न करन की) का मशाधित करना पडा। जहा उनने मध निष्क्रिय हा चुके हे या नियोजका द्वारा प्रभावित मध बन गये ह हम विवश हाकर विराधी सघा की स्थापना करनी पडती है।^४

इस तरह के उदाहरण और तर्कों में काफी वृद्धि की जा सकती है। इसमें यह प्रमाणित होता है कि श्रमिक सघ एकता हमारे श्रमिक सघा और श्रमिक नेताओं के लिये एक आशा नहीं बन पाया है। केवल निम्नलिखित सिद्धान्तों की निमकाव स्वीकृति के द्वारा ही प्रभावशाली श्रमिक सघ एकता स्थापित की जा सकती है।

(१) मवाधिक प्रतिनिधि मध के नियचयन के लिये स्वतंत्र लागो के निरीक्षण में गुप्त मतदान।

(२) जबतक सघ प्रतिनिधि बना रहे एक महसाक्रमण न करन का कायक्रम।

(३) केवल आधिक कारणों के लिये ही हडताल की घोषणा। जा सघ, हडताल हान पर पराश्र अभिप्राया का आरोप लगाते ह उह उसकी पुष्टि करनी चाहिये।

(४) केंद्रीय श्रमिक सगठना द्वारा एक सामाय न्यूनतम मांग पत्र बनाना

१ भारतीय राष्ट्रीय व्यवसाय सघ सभा प्रतिवेदन १९५६-६० पृ० ६६।

२ वही, पृ० ८५।

३ वही, पृ० ८५।

४ पत्रित भारतीय व्यवसाय सघ सभा प्रतिवेदन १९५७, पृ० ७६।

चाहिये ।

(५) विभिन्न सघों के प्रति सरकार और नियोजका की पूर्ण तटस्थता तथा बिना समय बरबाद किए या देर करने वाली विधियाँ का अपनाय प्रनिनिधि सघ के साथ वातालाय प्रारम्भ कर देने की सम्मति ।

(६) सामूहिक भौदाकारी तथा ऐच्छिक विगचन द्वारा काय तथा सेवा की अवस्थाओं का निणय तथा उम सघ अथवा नियोजक व विरुद्ध सम्मिलित कायवाही जा इस समझौते का उल्लघन कर ।

(७) विभिन्न श्रमिक सघ सस्याओं द्वारा नियोजका से सहायता की अस्वी कृति ।

निकट भविष्य उज्ज्वल नहीं प्रतीत होता । हम शर्न-शन श्रमिका के ज्ञान वृद्धि तथा नेतृत्व के दृष्टिकोण से परिवर्तन पर अपना विश्वास रखना चाहिये ताकि एकता की इच्छा एक समुक्त श्रमिक सघ द्वान्दोचन में अभिव्यक्ति पा सके ।



कल्याण कार्य अथवा स्वायत्त विनियमन

श्रमिक सघों न सवप्रथम श्रमिका को संगठित करने के लिये इसी रीति का प्रयोग किया था। सघ के सदस्यों के चन्दे को एकत्र करके एक सामान्य कोष बनाया जाता है। हड़ताल बीमारी, विकलांगता तथा बेरोज़गारी की स्थिति में इस कोष के द्वारा विभिन्न लाभप्रद योजनाओं को कार्यान्वित किया जा सकता है। इन कोषों पर श्रमिक सघों का पूर्ण नियन्त्रण होता है और वे जिम तरह चाहे उनका प्रयोग कर सकते हैं। अपन सभी सदस्यों को ये हित लाभ प्रदान करने के लिये श्रमिक सघों पर विधिक उत्तरदायित्व नहीं है। कोष भी सदस्य वधानिक रूप से इन हित लाभों को पान का अधिकारी नहीं है क्योंकि श्रमिक सघ इन हित लाभों की व्यवस्था के लिये उनके साथ कोई समझौता नहीं करत। यदि उनके पास काप उपनद्ध हो तो वे इन हित लाभों की व्यवस्था उनके लिये कर सकते हैं। हित लाभों के भुगतान के लिये वे अभिसविदा भी कर सकते हैं। श्रमिक सघों को यह अधिकार है कि वे अपन कोषों का किसी भी प्रकार अपनी इच्छानुसार अपन सदस्यों के कल्याण के लिये प्रयोग करें।

जबतक श्रमिक सघों की वधानिक मान्यता और अपन सदस्यों की ओर से सप्लान का अधिकार नहीं दिया गया था और जबतक उन्हें सामान्य नियम के विरोधी संगठनों के रूप में समझा जाता था वे अपने सदस्यों की स्थिति में सुधार केवल आपसी सहायता और सहयोग की योजनाओं द्वारा तथा अपन सदस्यों पर कड़ा अनुशासन लगाकर कर सकते थे। चूंकि श्रमिक सघों को मामूहिक सप्लान का अधिकार नहीं था, इसलिये वे माय शर्तों को मानने के लिये नियाजका को बाध्य नहीं कर सकते थे। इसलिये श्रमिक सघों के उद्देश्यों की प्राप्ति केवल एकपक्षीय कार्रवाही तथा सदस्यों पर कड़े अनुशासन, जिन्हें प्रत्येक स्थिति में सघ के वचनत्व का अनुसरण करना था द्वारा की जा सकती थी।

श्रमिक सघों के लिए हित लाभों की व्यवस्था एक गुणा के रूप में थी क्योंकि इसके द्वारा अनिच्छुक श्रमिकों को आकर्षित तथा उन्हें सघों के नियन्त्रण में किया जा सकता था। क्योंकि इस प्रकार की दूसरी योजनाएँ नहीं थी इसलिये विभिन्न जोखियों

स सदस्या की सुरक्षा का केवल उपाय आपनी सहायता और कायवाहा थी। यद्यपि श्रमिक सघ वधानिक रूप से इन हित लाभों का व्यवस्था के लिये बाध्य नहीं थे किंतु सन्स्था ने इन याजनाम्ना में भाग लिया था कि अन्य को उपलब्ध नहीं थी।

इन हित लाभों की व्यवस्था से अनुशासन बनाय रखने में भी सहायता मिली। काइ भी श्रमिक सघ सदस्य अपने अधिकार के प्रवर्तन के लिये कार्यालय में नहीं जा सकता था। और श्रमिक सघ हमेशा इन हित लाभों में उन मजदूरों का वचन कर सकते थे जो श्रमिक सघों के स्तर और निर्देशन का मानने से इंकार करते थे। निष्कासन के फलस्वरूप हित लाभों और सघ के पक्ष में सचित बाधाओं की हानि के भय ने उनके विरुद्ध, जो अनुशासन लाड़ना चाहते थे एक बड़े प्रतिरोधक के रूप में कार्य किया। इससे श्रमिक सघों की स्थिति दृढ़ हुई और उन्हें अनुशासन बनाय रखने में सहायता मिली। बाद में जब श्रमिक सघों की वधानिक मान्यता और सामूहिक संप्रदान का अधिकार मिल गया, ये कार्य सहायक बन रहे। इन्होंने उनकी संप्रदान शक्ति में वृद्धि की तथा स्थिर रहने की शक्ति को प्रबलता प्रदान की। हड़ताल के समय में श्रमिक सघ सामान्य रूप से श्रमिकों का सम्पन्न न करने तथा काय की अवसामान्य स्थितियों का दम्भीकरण करने के लिये सहायता दे सकते थे।

श्रमिक सघों की हित लाभ व्यवस्था श्रमिकों को आकर्षित करने वाली अन्य तथा प्रतिस्पर्धात्मक योजना के अभाव में उपयोगी और प्रभावशाली हो सकती है। नियोजकों द्वारा किसी ऐसी याजना का लागू करने का श्रमिक सघ विरोध करने हैं क्योंकि उन्हें भय है कि हमने श्रमिकों को श्रमिक सघों से दूर रहने की परवाह मिलेगी और इस प्रकार उनकी शक्ति और अनुशासन क्षीण होगा। नियंत्रणों द्वारा विरोधी सघों की स्थापना में भी उन्हें प्रयुक्त किया जा सकता है।

'पारस्परिक बीमा' शब्द का प्रयोग कभी कभी कुछ लोग द्वारा विस्तृत अर्थों में उन सभी साधनों को यक्त करने के लिये जो श्रमिक सघ एकपक्षीय रूप में अपने सदस्यों पर अनुशासन बनाये रखने के लिये प्रयत्न करते हैं किया गया है। ये साधन केवल श्रमिक सघों द्वारा अपनाय जाते हैं और केवल उन्हीं के सदस्यों पर प्रत्यक्ष प्रभाव पड़ता है। इस प्रकार श्रमिक सघ अपने नियम और आन्तरिक प्रशासकीय व्यवस्थाओं के प्रवर्तन द्वारा काय और जीविकी की अवस्थाओं को विनियमित करने का प्रयत्न करते हैं। उत्पादन का आयतन तथा शिशुओं का विनियमन जैसे उपाय इसी वर्ग से सम्बंधित हैं। जे० डी० एम० वेल्स के अनुसार स्वायत्त विनियमन शब्द अर्थश्रमिक सघों का है और इसमें श्रमिक सघों द्वारा अपने लक्ष्यों और उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए प्रयुक्त सभी एकपक्षीय उपाय निहित होंगे। किंतु यह सत्य है कि श्रमिक सघों द्वारा एकपक्षीय कार्यों के सभी रूपों में हित लाभों का वितरण सबसे अधिक महत्वपूर्ण है।

'पारस्परिक बीमा' की यह विधि या जिसे अब हम 'स्वायत्त विनियमन' की

सजा द सकत हें श्रमिक सघा के, उद्देश्य का उपलब्धि के लिए उनकी महत्त्वपूर्ण नहीं है। श्रम अधिक प्रभावशाली नीतियों का प्रयोग उस समय किया गया था जब श्रमिक सघा के धार्मिक स्तर तथा उनके संगठन और सामूहिक रूप में संप्रदान करने के अधिकार को भायता दी गई थी। इस रीति के लिए पर्याप्त संगठनात्मक क्षमता और अनुशासनात्मक शक्ति की आवश्यकता थी जिनका नेताओं में प्रायः अभाव पाया गया। इसके अलावा यह हित लाभ केवल श्रमिक सघा तक ही परिरक्षित न रह सके क्योंकि राज्य ने उनमें अत्यधिक रुचि लेना प्रारम्भ कर दिया। यह सही है कि राज्य ने उन देशों में जहाँ सामाजिक बीमा योजनाएँ बाद में लागू की गईं श्रमिक सघों के अनुभवा से लाभ उठाया। एक सामान्य श्रमिक के जीवन में औद्योगीकरण के विस्तार ने अत्यधिक जटिलताएँ पैदा कर दीं। उसे अनेक जोखिमों का सामना करना पड़ा और श्रमिकों को विभिन्न जोखिमों के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान करने के लिये श्रमिक सघों के पास पर्याप्त ससाधन नहीं थे। राज्य की नीति भी बदल गई है। बहुत से देशों की सरकार ऐसी योजनाओं को बृहद् और वज्ञानिक आधार पर चनाने की इच्छुक्त है। राज्य ने अब सामाजिक सुरक्षा की अपनी योजनाएँ प्रारम्भ की हैं। श्रमिकों के संपूर्ण जीवन में आने वाले हर संभव जोखिम के विरुद्ध सुरक्षा की व्यवस्था की गई है। जमे जमे राज्य की रुचि बढ़ती गई श्रमिक सघों की योजनाओं की अन्यायता समाप्त हो गई, जो श्रमिक सघ आन्दोलन के प्रारम्भिक वर्षों में रही, तथा यह रीति शन शन अब अपना महत्त्व खो चुकी है। किन्तु इसमें यह तात्पर्य नहीं है कि श्रमिक सघ इस प्रकार की सुविधायक अब प्रदान नहीं करते। बहुत से श्रमिक सघ आज भी अपने सदस्यों के लिये विस्तृत हित लाभों की व्यवस्था करते हैं। लेकिन इन योजनाओं पर अब जोर नहीं दिया जाता। यह केवल राज्य द्वारा प्रवर्तित, निर्देशित या नियंत्रित सामाजिक बीमा योजनाओं जिनके अन्तर्गत श्रमिकों के लिये विभिन्न हित लाभों की व्यवस्था दी जाती है की पूर्व मान रह गई है। जहाँ तक श्रमिक सघों के उद्देश्यों की प्राप्ति का प्रयास है, इस रीति का महत्त्व काफी घट गया है।

राज्य और जनता भी अब श्रमिक सघों की ओर से एक पन्तीय कार्यवाही का समर्थन नहीं करतीं। सभी यह चाहते हैं कि प्रत्येक सघ या संगठन के नियम और शर्तें सावजनिक हित के अनुसृत होनी चाहिये और उनके द्वारा किये गये सभी एक पन्तीय कार्य अवमूल्यित समझे जाते ह। धार्मिक परिस्थितियों, सामाजिक अब स्वाधों तथा जनता के दृष्टिकोण में परिवर्तन हो जाने से श्रमिक सघ भी इस रीति को बहुत वाञ्छनीय नहीं समझते। उत्पादन का आयतन, कार्य की गति में कमी, शिशुओं की संख्या में आयतन तथा काम खोजने वाले व्यक्तियों की संख्या में प्रचुरोपन जैसे—उपाय समाज विरोधी समझे जाते हैं। ये विधियाँ दोषाधिक में श्रमिकों के लिये लाभदायी नहीं हो सकतीं और उनकी उत्तरदायी श्रमिक सघ नेताओं द्वारा

भी मणक्त भस्मना का गण है ।

इस रीति का प्राक् तिन प्रतिदिन कम जाना जा रहा है । इस रीति के उचित उपयोग के लिये प्रायः श्रमिक क पान आवश्यक मणक्त तौर ममात्रता का अभाव है । श्रमिक मणक्त मणक्त विषयकर मदी क काल म मियमा की अवहनना भी कर सक्त हैं । यदि सन्ध्या या निलम्बित किया गया या उनक विरुद्ध अथ कोई अनुशाननात्मक कायवाही की गई तो इसम मणक्तन का विषयत हो सकना है । उप लक्षियों की मणक्त म्कार की ही अधिक मभावना है । श्रमिक सघा की वधानिक स्तर और सामूहिक मणक्तन का अधिकार तथा दात म अधिकारियमन की प्रभावित करन का अधिकार प्रदान कर दन । इस रीति का अनुपयोग ही रह गया । इसके अलावा दूसरी रीतियाँ अधिक त्वरित और प्रभावशाली पाई गन । इस कारण अत्र यह रीति केवल गौण महत्व की रह गई । वस्तुतः यह रीति अधिक प्रावश्यकता के रूप म प्रमुक्त की गई थी और जब अन्य रीतियाँ उपलब्ध हो गई ता उमे गाण स्थान दे दिया गया । फिर नी श्रमिक सघा की इन हित लाभकारी योजनाओं मे सभी श्रुतिया के बावजूत, श्रमिक सघ को लाभ पहुँचा है साथ ही न सरकार की योजनाओं की पूवगामी रही है और सरकार न श्रमिक सघा द्वारा अजित अनुभव का लाभ उटाया है ।

पारस्परिक बीमा की रीति तथा भारतीय श्रमिक मणक्त

भारत के श्रमिक सघा म यह रीति कभी लोकप्रिय नहीं थी । वास्तव म श्रमिक सघ नताद्या न हित-लाभकारी योजनाओं तथा अथ बल्याणकारी उपायों पर शायद ही कभी मभीरता से मोचा है । श्रमिक सघता हमारे देश म काफी बाद म पनपी । इस देश म आधुनिक श्रमिक सघा का प्रारम्भ १९१० म हुआ । इसलिये इस देश के श्रमिक सघा न बहुत कुछ अथ देश के श्रमिक सघा के अनुभवों से सीखा । यह रीति दूसरे देशों म १९१० तक अपना प्रभाव और लोकप्रियता ला चुका थी । इसलिये भारतीय श्रमिक सघों न जा बाद म स्थापित हुय अथ सन्ध्या की आर्थिक स्थितियों म मुधार के लिये इस रीति की प्रभावशीलता पर विश्वास नहीं किया ।

इस देश मे श्रमिक सघा को शीघ्र ही १९२६ म व्यवसाय सघ अधिनियम के अधिनियमन का लाभ बिना जियने उह वधानिक स्तर प्रदान किया । श्रमिक सघों के श्रमिकों की सठन करन तथा नियोजन से वातलाप करन का अधिकार बिना । उह हित लाभकारी समितियों के अवगुणन की प्रावश्यकता ही नहीं पड़ी जमाकि ग्रेट ब्रिटेन क श्रमिक सघा का प्रारम्भ म अथन कायों और काय वाहियों के निष्पादन हेतु करना पड़ा । हमारे यहाँ सचय के लिये सयोजन अधिनियम (Combination Acts) ही नहीं थे । इस प्रकार भारतीय परिस्थितियों क

अन्तर्गत हित लाभ योजना के द्वारा श्रमिकों को संगठित करने और उन पर अनुशासन ला देने का प्रश्न ही नहीं पड़ा हुआ ।

हमारे श्रमिक सघों के अधिकांश नेता बाहरी थे । वे मातृभारतव्या शिक्षित, प्रबुद्ध और अच्छे वग थे । श्रमिक सघों की विकास की भ्रष्टाचार की ध्यान में रहते हुए वे अपने समय से आगे थे । उनका आदर्श कल्याणकारी राज्य की धारणा से ढाले गए थे । वे राज्य की नीति का पुनर्विचार चाहते थे जिसे राज्य शोषिता की उचित देय-भाल कर सके । उनका विश्वास था कि व्यक्तिगत सघों के स्थान पर दाम्नात्मता की व्यवस्था के लिये राज्य का उत्तरदायी होना चाहिये । काफी सख्या में नता समाजवाद और साम्यवाद के आदर्शों से प्रभावित हुए थे । इस वग में श्रमिक सघ संगठना की वग युद्ध चलाने पूजावादी समाज को समाप्त करने तथा इसे वग हीन समाज द्वारा पुनर्स्थापित करने का माध्यम समझा । पूजावाद को समाप्त करने के एक मात्र उद्देश्य से श्रमिकों का संगठन उनका एकमात्र लक्ष्य था । वे अनुभव करते थे कि श्रमिक सघों के पास काफी धन एकत्र हो जाना से वे वग-सघ चलाने के लिये अक्षम हो जायेंगे । इसलिये भारत में श्रमिक सघ नेताओं के इस वग द्वारा पारस्परिक शीमा की रीति की सन्तुति नहीं की गई ।

एक औद्योगिक भारतीय श्रमिक का भावनावादी दृष्टिकोण तथा नियोजन की मांगों का समझन की उसकी प्रवृत्ति से भी श्रमिक सघ पारस्परिक महामता और सहयोग की योजनाओं का प्रति निष्पक्ष रहे । श्रमिक सघों द्वारा कोई भी हित लाभकारी योजना को प्रस्तावित करने की यह पूर्व मायना है कि व्यक्तिगत मदद्यों द्वारा सामाज्य कोप में सामाज्य हित के लिये चला दिया जाय । एक औद्योगिक श्रमिक यह महज विश्वास नहीं कर सकता था कि वह अपनी तथा औरों की महामता कर सकता और इसलिये वह आशा करता था कि हित लाभ और हित लाभकारी उपायों की व्यवस्था निषेजना की करनी चाहिये । उसने लिये निषेजक उससे बड़े थे और जो अपने कामचालियाँ के कल्याण के लिये उत्तरदायी थे ।

भारतीय श्रमिकों की निधनता तथा उनका दी जा बाली मजदूरी निम्न स्तर के कारण श्रमिक सघ संगठना द्वारा हित लाभकारी योजनाओं में बाधा पड़ी । भारतीय श्रमिक इतने निधन थे कि श्रमिक सघ सदस्यता का अपना पूरा चढ़ा भी नियमित रूप से नहीं दे सकते थे । अतः यह उनसे आशा नहीं की जा सकती थी कि वे अधिक चला दकर हित लाभकारी योजनाओं का वित्त प्रबंधन में समय होंगे । फिर भी यदि इन योजनाओं का सन्तुष्टि किया जाता तो अधिकांश योजनाओं बहुत पहले ही घुसे में ला जाती । मजदूर गिल्ड सघों का अभाव भी इन हित लाभकारी योजनाओं को अक्षमता के लिये उत्तरदायी था । कुशल श्रमिक, जिन्हें अधिक मजदूरी मिलती है राष्ट्रीय लाभकारी योजनाओं के वित्त प्रबंधन के लिये अधिक अक्षमता से संवत्ते हैं । उनमें एकता और सहयोग की अधिक सन्तुष्टि होती है ।

के अधिकारी थे। ये दिन नाम विसर्पी अनुमाप (Sliding Scale) के अनुसार दिये जाते थे। इसके अनिश्चित जो सदस्य ऐच्छिक विधि प्रतिरक्षा सरक्षण कोप में चर्चा देते थे वे सभी वार्षिक खर्चों को पाने का दावा कर सकते थे। उन्होंने परिवार हित लाभ कोप तथा ऐच्छिक रक्षण लाभ समिति का भी संघटित किया था जिनमें सदस्य सम्मिलित हो सकते थे।

इस क्षेत्र में अहमदाबाद वरुन उद्योग श्रमिक संगठन ही केवल 'ऐसा श्रमिक संघ है जिसने बहुत सी हित-नाभकारी योजनाएँ चला रहीं हैं। संगठन अपने सदस्यों को वलीकरण हित लाभ तथा ऋणाल सहायता प्रदान करता है। १९३६ तक के दस वर्षों में संगठन ने इस प्रकार ६५००० रुपये का वितरण किया। संगठन उस समय अधिक सहायता प्रदान करता है जब सदस्य सभ के कार्यों के लिए अधिक काय-बाहो में सन्निहित हो जाते हैं। १९५२-५३ में १३३६ मामला की सूचना मिली जिसमें से १,२२१ सभ के हस्तक्षेप से सुलभ गये और शेष ११५ न्यायालय को प्रेषित कर दिये गए। मित्रा में दुष्टता के सभी मामले संगठन स्वयं सुलभता है। १९५२-५३ और १९५३-५४ में क्रमशः ४०० और ५०० नये मामला की सूचना दी गई। सभ ने उन्हें अपने हाथ में लिया और लगभग ६० प्रतिशत मामले इन्हीं वर्षों में सफल निष्कर्षों से निर्णीत हो गये। श्रमिकों को नि:शुल्क सहायता दी जाती है और इस उद्देश्य के लिए संगठन ने एक विशेष भाग खोला रखा है जो स्वास्थ्य परीक्षा स्वास्थ्य प्रमाणपत्र तथा कायवाहिया की स्थापना की व्यवस्था करता है। नियम के अनुसार सम्बन्धित पन्ना से धार्मिक द्वारा सीधे सम्भोजन के लिये प्रयत्न किया जाता है और अमपलता मिलने पर बाबा का दायुक्त के पास प्रेषित कर दिया जाता है। १९५२-५३ और १९५३-५४ में सभ द्वारा श्रमिका और या इनके आश्रिता को वितरित की गई कुल राशि क्रमशः १४७ १८५ ७६ रुपये और १७०, ५७५ १३० रुपये थी।

संगठन श्रमिका के स्तर को उन्नत तथा नागरिक कृतव्यों के निवाह के लिये उन्हें तयार करना चाहता है। इसलिए संगठन की रुचि इन कार्यों में रहती है जिनसे श्रमिकों के सामाजिक जीवन में सुधार हो। श्रमिका की विभिन्न बन्धियों में सांस्कृतिक और सामाजिक केंद्रों की स्थापना की गई है। १९५२-५४ में एक २५ केन्द्र काय कर रहे थे जहाँ बस्ती के श्रमिकों के लिये वाचनालय कक्षा पुस्तकालय सुविधाओं तथा बैठक के लिये स्थान की व्यवस्था की गई थी और समय समय पर वहाँ तद्विषयक विचार विमर्श भी आयोजित किया जाते थे। इन कार्यों का संगठित, निर्देशित और प्रोत्साहित करने के लिये १९५३-५४ में संगठन ने ७ पूरे समय के लिये वार्षिक कमचारिया का नियुक्ति की थी। १९५२-५३ में संगठन ने ६ शब्द एक सस्थापा का संचालन किया। इनमें से ६ स्कूलों में ८२६ विद्यार्थी थे। दो अध्ययन गृहों की उपस्थिति सरा ७१ थी तथा कन्यागृह में ३६ लड़कियां थी।

अधिक नहीं, सहकारी समितियाँ को वित्त प्रवृत्त करें। वक की अधिकृत अशपूजी १० लाख रुपया तथा प्राप्न अशपूजी ५,३०,६५० रुपये है। बैंक की कुल सदस्यता २५,५७१ तथा कुल जमा राशि १६५३ ५४ वष के अंत में १४७२ १७३ रुपये थी। वष के अंत में बर्जों की कुल अदत्त राशि १६ ६३,७६६ रुपये थी तथा वक ने ४८ सहकारी समितियाँ सम्बद्ध थी। इससे अनावा धमिना की ४२ सहकारी आवास समितियाँ, लगभग १ ६०० सदस्यों के साथ ३१ सहकारी सास समितियाँ ११ साल तथा पूर्ति समितियाँ और १७ वस्त्र श्रमिकों की उपभोक्ता समितियाँ थी।

शहरी तथा ग्रामीण क्षेत्रों के बीच संबंधों को पुनर्योजित करने तथा सामंजस्य स्थापित करने और ग्रामीण क्षेत्रों को जाने वाले श्रमिकों की कठिनाइयों को दूर करने के ध्येय से सगठन ने ग्रामीण सहायता अनुभाग की स्थापना की जो १६५० २१ से काय कर रहा है। ग्रामीण और शहरी श्रमिक वर्गों के बीच निकटतम संबंधों का विकास करने के लिये ग्रामीण सहायता अनुभाग प्रयत्नशील रहा है। अनुभाग के पास पढीसी ग्रामीण जनसंख्या की शिवायते आती हैं जिन्हें दूर करने का वह प्रयत्न करता है। इस अनुभाग ने १६५२-५३ में ७५३ शिवायतों और १६५२-५४ में ४७० शिवायता को दूर किया। वस्त्र श्रमिक सगठन के पास सुप्रशिक्षित सघसेवकों का एक दल है जिसे मजदूर सेवादल कहते हैं। सगठन द्वारा आयोजित सभी बैठकों तथा सायजनिक उत्सवों में व्यवस्था बनाय रखने में सेवादल सहायता करता है। दल में ३,००० स्वयंसेवक हैं।

नगर निगम से उचित सेवाएँ प्राप्त करने में सगठन सदस्यों की सहायता करता है। निगम में श्रमिकों द्वारा निर्वाचित प्रतिनिधि होने हैं और ये प्रतिनिधि श्रमिकों के लिये उचित सुविधाएँ यथा—पानी निकासी रोगनी सबके टट्टी और पेशाबघर विपणन तथा बच्चों के नीडास्थल प्राप्त करने हेतु प्रयत्नशील रहे हैं। सगठन ने एक सुसम्पन्न शोत्र पुस्तकालय तथा सूचना केन्द्र के सारित्रकी अनुभाग जो उद्योग की वास्तविक वित्तीय स्थिति की जानकारी के लिये स्थानीय कपडा मिला से लेते एकत्र करता है तथा उनका अध्ययन करता है की भी व्यवस्था की है। इस अनुभाग द्वारा कुछ औद्योगिक मामलों जैसे—अनुपस्थिति कीमतें औद्योगिक विवाद तथा निर्वाह मूल्य सूचकांक से संबंधित सूचना भी एकत्र की जाती है और उसे सुरक्षित रखा जाता है। सगठन अपना पत्र 'मजदूर संदेश' भी सप्ताह में दो बार प्रकाशित करता है।

इस देश में अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक सगठन ही ऐसा श्रमिक सघ है जिसने सदस्यों के लिये आनीय हित लाभों की व्यवस्था हेतु गभीरता से सोचा है। श्रम श्रमिक सघ अपने कुल व्यय का बहुत कम अंश एसा सभी योजनाओं के लिये सुरक्षित रखते हैं। व्यावसायिक विवादों और लाभों पर कुल व्यय के प्रतिशत वितरण की मारगों से यह बात विन्तुल स्पष्ट हो जाती है। श्रमिक सघ अपने कुल

व्यय का बहुत कम प्रतिशत हित लाभों के वितरण में लगाते हैं। १९५०-५१ में विधि सहायता, व्यावसायिक विवादा तथा क्षतिपूर्ति में केन्द्रीय सभा का ४२% तथा राज्य सभा का १०५% व्यय था। १९५८-५९ में केन्द्रीय और राज्य सभा में लिये यह बढ़कर क्रमशः २१६% और १२७२% हो गया। हित लाभकारी योजनाओं पर अब भी बहुत कम व्यय किया जाता है। यह १९५०-५१ में केन्द्रीय सभा के कुल व्यय का ०.६% तथा राज्य सभा के कुल व्यय का ८% था जो १९५८-५९ में बढ़कर क्रमशः ४२% तथा २१०% हो गया।

सारणी ५४

व्यावसायिक विवादा और लाभों पर श्रमिक सभा के कुल व्यय का प्रतिशत वितरण

कुल व्यय का प्रतिशत	१९५८-५९
केन्द्रीय सभा	
१ विधि व्यय	३८२
२ व्यावसायिक विवादा	१२४
३ व्यावसायिक विवादा में फनस्वरूप श्रमिकों की हानि की क्षतिपूर्ति	०१०
४ अल्पवृद्धि, बुढ़ापे, बीमारी, बरोजगारी तथा अन्य लाभ	३५६
५ शक्षणिक, सामाजिक तथा धार्मिक लाभ	०७२
योग	९८६
राज्य सभा	
१ विधि व्यय	५६२
२ व्यावसायिक विवादा	५८९
३ व्यावसायिक विवादा में फनस्वरूप श्रमिकों की हानि की पूर्ति	०६४
४ अल्पवृद्धि, बुढ़ापे, बीमारी, बरोजगारी तथा अन्य लाभ	३०८

१	२
५ शकालिक सामाजिक और आर्थिक लाभ	२०२
योग	१७८७

बहुत से सघा १ लाभ का देने के प्रयत्न किये किन्तु उन्हें किसी अधिक सीमा तक सफलता नहीं मिल पाई। उत्तरप्रदेश में १९४२-५० वर्ष के दौरान ३३० सघों में से १०८ सघा न जिनके विषय में सूचना उपलब्ध है विभिन्न तरह के हित लाभ जते—बीमारी दुघटना बरोजगारी अत्यष्टि एक से लेकर ८७५ रुपये सदस्यों को वितरित किये। १९५०-५१ की अवधि में उत्तरप्रदेश के १०३ सघा ने ६६०८ रुपये इन हित लाभों के रूप में अपने सदस्यों के बीच वितरित किये। कुछ सघों ने सहकारी स्टोर पुस्तकालय स्कूल स्वास्थ्य सहायता आदि की अपने सदस्यों के लिये व्यवस्था की। १९५७-५८ तथा १९५८-५९ में आगरा के १० सघों के वित्त के गहन अध्ययन में क्षतिपूर्ति और कल्याण पर किये गये व्यय का निम्नलिखित प्रतिरूप मिलता है। उनमें से तीन न इन मदों पर कुछ भी व्यय नहीं किया।

शौचालयिक विवाहों के लिये क्षतिपूर्ति की धनराशि एक सघ से दूसरे सघ में तथा एक ही सघ में एक वर्ष से दूसरे वर्ष में उनकी प्रावश्यकतानुसार भिन्न भिन्न है। अत्यष्टि क्रिया बीमारी और बरोजगारी हित लाभों पर व्यय अधिक सामान्य है। दोना वर्षों में कुछ सघों ने इन मदों पर व्यय किया। एक सघ की स्थापना १९५७-५८ में की गई थी। शकालिक सामाजिक तथा धार्मिक हित लाभ इतने अधिक लाभप्रिय नहीं हैं। सत सघों में से तीन न इन पर कुछ भी व्यय नहीं किया। इन हित लाभों की व्यवस्था के लिये धन नियमित रूप में व्यय नहीं किया जाता तथा कुल व्यय में से उसका अंश बहुत कम है।

उपरोक्त विवेचन से यह स्पष्ट हो जाता है कि हमारे देश के शकालिक सघों के क्रियाकलापों में हित लाभकारी योजनाओं की व्यवस्था का सामान्य या महत्वपूर्ण स्थान नहीं है।

१	२	३	४	५	६	७	८
५-	१५५-००	३७६-००	१८	--	२६५०	६०	३२
			(११६५)		(१५८०)	(२३७५)	(८६३)
६-	७५३-५०	७६८-००	१५२३१	१६२२५	१३६६२	१६६	--
			(२०२१)	(१६१२)	(१८१३)	(१६५१)	(१६१)
७-	--	१०६७-००	--	--	--	३०	--
						(२७५)	--

फोटास में दिये गये प्रायिडे कुल व्यय का प्रतिपात है ।

सामूहिक क्रिया तथा औद्योगिक सम्बन्ध

कर्मचारियों की श्रम में सामूहिक क्रिया आवश्यक हो गई क्योंकि यह अनुभव किया गया कि कर्मचारियों की मोटावारी शक्ति नियोजन में बहुत कम है। श्रम विपणन और श्रम की अवस्थाओं के बारे में एक नियोजक का अन्धा नान होना है तथा उसके पास श्रमिक शक्ति नहीं है। उनमें मोटावारी की अधिक कुशलता होती है और यही शक्ति उमर गिजब और म्के रहन की शक्ति के बारे में है। दूसरी श्रम एक व्यक्ति श्रमिक कर्मचार होना है तथा उन दिन तक अपने श्रम का अधिक नहीं कर सकता। कर्मचारियों और नियोजक की मोटावारी शक्ति का समान स्तर पर लाने के लिए अपने श्रमिक मध्या के माध्यम से श्रमिकों द्वारा सामूहिक क्रिया एक उपाय थी। यह सुझाव नहीं दिया जा रहा कि श्रमिक मध्या के बिना सामूहिक क्रिया सम्भव नहीं है। वातावरण चलाने के लिए श्रमिक मध्या आवश्यक नहीं है। बढका में प्रतिनिधि चुन जा सकते हैं या अस्थायी समितियों की स्थापना की जा सकती है। फिर भी श्रमिक मध्या सामूहिक क्रिया का लाभ और अनवरतता प्रदान करते हैं जो अन्धता सम्भव नहीं है। बढका श्रमिक ही शिकायत दूर करने के लिए प्रभावशाली यत्र और मोटावारी प्रक्रिया की उत्पत्ति कर सकते हैं तथा समस्या का पूरा मन्त्र में विस्तार तथा समझना के स्वयं और शान्तिपूर्ण परिवर्द्धन का सुनिश्चिन कर सकते हैं। किन्तु सामूहिक क्रिया मोटावारी या समझाने के पत्र श्रमिक मध्या के माध्यम से विस्तारी नहीं है। उनका श्रेय काफी व्यापक है।

सामूहिक मोटावारी को ठीक ठीक परिभाषित करना बहुत कठिन है। सेवा याजन की अवस्थाओं का नियमित करने के लिए कर्मचारियों द्वारा संयुक्त वायवाही इससे घटित होती है। इनका अर्थ है कि नियोजक का क्रियाओं की स्वतंत्रता पर उनके कर्मचारियों के परिश्रम में रोक लगाना। इन नियमना का अनुशासन कर्मचारियों द्वारा अपना संवाए बढ कर दान का धमकी से प्राप्त होना है।

सामूहिक क्रिया में यह धारणा निहित है कि एक विपणन व्यापार-सत्त्वा के या सभी सामान्य श्रमिकों के महत्त्वपूर्ण समानहित होत हैं जो नियोजक के हितों से

टकरते हैं और यह भी कि मजदूरी काम के घटे तथा बाय की अवस्थाओं के विधा-
रण के पीछे कोई पूरनियुक्त शक्तियां नहीं है। य तथा इसी तरह के अय मामने
नियोजन और बमनारिया की सापथिन सौदाकारी शक्ति द्वारा नियमित किये जाते
है। चूनि सौदाकारी क्षमता लचीली होती है इसलिए समुक्त या सम्मिलित क्रिया से
पयाप्त सीमा तक सुधार किया जा सकता है।

अपन सहकर्मियों से सहायता और सहयोग प्राप्त करन की श्रमिका की स्व-
सश्रता भी प्रभावशाली सामूहिक क्रिया को निहित मायता है। अपन हिता के प्रवतन
और अपने उद्देश्य की प्राप्ति के लिये दृच्छानुसार व किसी भी सगठन में सम्मिलित
होने के लिये स्वतन्त्रता है। इस दिग्गाम कोई भी अकरोम नियोजनो या राज्य तथा
श्रमिक सघो द्वारा भी नहीं लगाना चाहिये। इसी प्रकार श्रमिको को अपने प्रति
नियमों जिन्हें उठाने पुना है के मायम से अपनी शिनायगो को अभिभयक्त करने
के लिये पूण स्वतन्त्रता दी जानी चाहिये। यदि ये चाहत है तो उन्हे इस उद्देश्य के
लिय व्यावसायिक यक्तियों को भी नियुक्त करने का अधिकार होना चाहिये। अधि-
काशन श्रमिक अनादी होते है उनका ज्ञान तथा उनके सगाधन नियोजको की
तुलना में काफी घटिया हात हैं। इनलिये यह आवश्यक है कि श्रमिको का दृष्टिकरण
उनके द्वारा प्रस्तुत किया जाना चाहिये जिनके पास ज्ञान तथा कुशलता है ताकि
नियोजको को उत्तम ससाधनो और योग्यता का विस्थिति किया जा सकें।

सक्षम और व्यापक सामूहिक सौदाकारी के लिय सुसगठित श्रमिक सगठनो के
अस्तित्व को पूण आवश्यकता है। यदि एक सुसगठित सगठन नहीं है जि ह जनसमूह
का समर्थन गिला हो तो निरण्या का जामू करना बहुत कठिन होगा। श्रमिक तथा
की वाहन्यता तथा श्रमिका के सहयोग के लिय प्रयत्नशील विरोधी सगठनो की
हिमति से सामूहिक क्रिया में प्राया पडती है। श्रमिक सघो को पर्याप्त सक्त होना
चाहिये ताकि नियोजक सगठनो के साथ किय गये समझौते को व क्रियान्वित कर
सकें। इसी प्रकार नियोजक सगठनो को भी पयाप्त शक्तिशाली होना चाहिये ताकि
वे नियोजको का विश्वास प्राप्त कर सक तथा प्रभावशाली ढंग से सभी निरणो को
क्रियान्वित कर सकें और पूरे उद्योग के लिये दतों तथा अरस्थाओं को नियमित कर
सकें। शक्ति में दोनों दलों को समान रूप से सतुलित होना चाहिये। यदि दोनों दलो
की स्थिति समांगता की नहीं है तो सामूहिक सौदाकारी नहीं की जा सकती। वह
बंबन एकपक्षीय मामला रह जाएगा। यदि एक दल दूसरे से कमजोर है तो सम-
झौते कमजोर दल का विश्वास नहीं प्राप्त कर पाते और जब भी अवसर उपलब्ध
होता है उनका उल्लंघन किया जाता है।

छोटे छोटे वर्गों को बार्तालाप में भाग लेना चाहिये। बड़े सगठन ठेके और
सवेगरहित रूप से औद्योगिक समस्याओं पर विचार विमश करने में अक्षम होते हैं।
यह तभी संभव है जब छोटे कितु प्रतिनिधि वर्ग द्वारा विभिन्न समस्याओं पर

लेते हैं तो इसकी साधारण रूप में उभेगा नहीं की जा सकती और न उहे हम उनकी भावनाओं को अभिव्यक्त करने में रोक सकते हैं। कभी कभी जनता की असुविधाओं को टालता नहीं जा सकता। जब भी श्रमिक सघ या न ही माग करते हैं तब मद और शिक्षित जनता को जागत करना उनके समाधिक शासनशाली प्रबल स्रोतों में एक है। वास्तविक समाज में प्रभावशाली रूप में एसा करने पर जनता को जो ऐना शक्तिव्यय दत्त है जिसे जिना विमग्न क्रिये अपने दामित्वा की अनुमति ही नहीं होती समुविधा शाली ही चाहिये। और जब जो जग लिया जाता है तो यदि उदाहरण के नियमों की जाती है तो शक्ति म रक्ति लेना प्रारम्भ करती है और वायव्य हा की मांग करती है।^१

राज्य और तीनों में भी औद्योगिक शक्ति प्रनाय रखने के लिये प्रयत्न कर सकता है। उन परिस्थितियों को दूर करने का प्रयत्न करना चाहिये जो औद्योगिक विचार का जन्म देते हैं। श्रमिक नित सामाजिक स्थितियों में रहते हैं और काय करते हैं उनमें सुधार होना चाहिये। इसी प्रकार काय और स्तर की अवस्थाओं में सुधार में औद्योगिक सम्बन्ध सुव्यव हो सकेगे। यदि श्रमिकों को उचित मायामों दी जाय तो वे स्वयं के लिये सामाजिक वाय प्रदान कर लगे। समुक्त विचार विमग्न और विचारन तथा की स्थापना के लिये प्रतिनियम भी पारित क्रिये जा सकते हैं। इन सभी उपायों में औद्योगिक विवादा की समाप्ति हो जायगी तथा औद्योगिक सामाजिक के लिये अनुकूल स्थितियाँ पैदा हो जाएगी।

राज्य का इसमें अधिक अधिकार नहीं ग्रहण करने चाहिये। औद्योगिक अशांति हमारी आर्थिक तथा सामाजिक व्यवस्था में निरन्तर आधारभूत दोषों का संकेत है। जवन्त कि मूल परिवर्तन नहीं क्रिये जाय केवल हताशों पर राय लगा देते से हम अपने चिन्तन तथा प्रयत्न में सहायता नहीं मिलेगी किन्तु इससे विरागी शिशा में उत्तम भी हो सकता है तथा आर्थिक और सामाजिक दृष्टिकोण से अत्यधिक अवाञ्छनीय रूपों में जनता के एक बड़े समूह द्वारा विरोध भी प्रकट किया जा सकता है। य परिणाम कुछ इन रूपों में प्रकट हो सकते हैं जन—श्रम अन्त में वृद्धि अर्थिक अनुपस्थिति मदगति तथा कम क्षमता। यह कहना अनिश्चित नहीं होगा कि औद्योगिक अशांति की समस्या में लगभग सामाजिक संगठना की सभी प्रमुख समस्याएँ प्रतिबिम्बित होती हैं तथा अन्तिम विश्लेषण में उपचार हमारे सामाजिक संगठन में केवल इसके आर्थिक पक्ष में किन्तु इसकी राजनतिक संरचना और हमारी व्यक्तिगत तथा सामाजिक नतिकता में भी के परिवर्तन में सन्निहित पाय जायें।^२

१ लास्की नाल्स द्वारा सवधित स्ट्राइक्स, ए स्टडी इन इंडस्ट्रियल क्पिचवटस पृ० २६२-६४।

२ नात्ता स्ट्राइक्स ए स्टडी इन इंडस्ट्रियल क्पिचवटस, पृ० २१२।

भारत में सामूहिक सौदाकारी

सामूहिक सौदाकारी की रीति को भारत में श्रमिक सघों में व्यापक रूप में अपनाया है। समुक्त सामूहिक विद्या के माध्यम में श्रमिकाओं में अपनी माँगें पस्तुत की हैं और सेवा की शर्तों और प्रवस्थाओं को निश्चित करने का प्रयत्न किया है। अल्प देशों के श्रमिकाओं की तरह भारत के श्रमिक भी बहुत पहले व्यक्तिगत सौदाकारी में दोषों और सामूहिक सौदाकारी के लाभों का समझ गये थे। आधुनिक औद्योगिक वातावरण में अनुपयुक्त व्यक्तिगत सौदाकारी अप्रभावशाली, अनुपयुक्त तथा अपर्याप्त है। वे अच्छी नहीं रहते और राय करने की अपेक्षाएँ प्राप्त करना चाहते थे तो उनके ध्यान पर सामूहिक विद्या सामूहिक एकात्मता तथा सामूहिकता का प्रथम स्तर बनाया।

भारतीय श्रमिक सघों में इस रीति का प्रयोग अनियोजित और सावधानीपूर्ण रूप में किया है। उन्होंने न तो सामूहिक सौदाकारी को विधिपूर्वक विधिमित्त किया है और न उसकी प्रविधि और प्रक्रियाओं का प्रयुक्त हो किया। यह पूरी तरह से अनुभव नहीं किया गया कि औद्योगिक सुस्वगता की आरम्भ और विभाग के लिये यह महत्त्वपूर्ण है। मूलतः न तो शायद ही कभी सामूहिक सौदाकारी का परिणाम सामूहिक समझौते के रूप में हुआ है। लेकिन आज के वर्षों में इस और निश्चित प्रगति हुई है। भारत और विश्व के सघों द्वारा सामूहिक सौदाकारी के तुलनात्मक अध्ययनों से पता चलता है कि इसकी प्रयुक्ति का परिणाम तथा परिणाम एक देश के दूसरे देश में भिन्न-भिन्न हैं। अमेरिका तथा अन्य अधिकांश औद्योगिक देशों में औद्योगिक विवादों को सुलझाने और सुस्वगता के विकास के लिये इस रीति का रूप में साधन प्रदान की गई है। अमेरिका में प्रत्यक्ष के बीच अन्तर्गत व्यवस्था के नियम प्रभावकारी हैं। पानिपूर्ण औद्योगिक व्यवस्था के नियम आदेशना है कि सौदाकारी करने का न दल मजदूर है। तथा नियोजित रूप में सामूहिक सौदाकारी करें। बहुत से देशों में सामूहिक सौदाकारी को कठनायिका महत्त्व दिया जाता है कि यह बहुत से देशों में सामूहिक सौदाकारी को कठनायिका और राज्य हस्तक्षेप निष्पन्न हो गया है। दुर्भाग्यवश भारतवर्ष में सामूहिक सौदाकारी को औद्योगिक व्यवस्था को नियमित करने की रीति का रूप में राज्य या नियोजन और कर्मचारियों द्वारा व्यवस्था में लायना नहीं दी गई है। राज्य विनियमन तथा राज्य हस्तक्षेप पर अत्यधिक बल देना और विनियमन करना ही कारण विद्याओं के अन्तर्गत निष्पन्न और उद्योग का स्वविनियमन तथा स्वशासन उपलब्ध हो गया है। नियोजन और कर्मचारियों में समझौता करने की भावना का अभाव है तथा वे अवरान तथा दायित्वपूर्ण तरीके में कार्य नहीं कर पाते। दूसरे औद्योगिक प्रगतिशील देशों में अमेरिका की तरह ही उद्योग और राज्य के प्रति अपने दायित्वों की आरंभ पूर्णतया मान्य नहीं है। जाना जाता है कि वे अन्तर्गत रीति जहाँ तक वे नाविक हैं तथा औद्योगिक

तुफानों और कठिनाइयाँ में सही तरह सयुक्त रूप में और कुशलता पूर्वक जहाज को निकास लेना ही दोनों की मुक्ति है। कंधे से कंधा मिलाकर काम करना उन्हें नीयता चाहिये।

कठिनाई यह है कि हमारे देश में नियोजक और कमचारी वर्गों द्वारा औद्योगिक विवादात्मक सुलभाने की अपेक्षा हड़ताल और तालाबंदी पर अधिक विश्वास करने है। श्रमिक संघ नेताओं ने प्रायः ही शांतिपूर्ण नीतियों, जैसे सीबी वार्ता, एच्छक समाधान और ऐच्छिक पंचनियमों के द्वारा सामूहिक सम्झौता करने के लिये गम्भीर और निश्चल प्रयत्न किये बिना हड़ताल की कामवाही की है। नियोजकों के बारे में भी ऐसा ही है। दाना दलान औद्योगिक युद्धों में दुष्परिणामों का अनुभव नहीं किया है। बार-बार हड़तालों और तालाबंदियों से विक्षिप्तता और प्रमत्तता को बढ़ावा मिलता है।

हड़ताल करने का अधिकार एक मूल अधिकार है। इसे कभी नहीं छोड़ना चाहिये। पाश्चात्य देशों में श्रमिक संघों को हड़ताल अधिकार प्राप्त है। हड़ताल सामूहिक सौदाकारी हेतु अनिवार्य महत्वपूर्ण है। फिर भी इन देशों में श्रमिक संघों ने हड़ताल-यन्त्र का सीमित प्रयोग किया है। नियोजकों और कमचारियों दोनों ने अनुभव किया है कि हड़ताल और तालाबंदी में ही औद्योगिक विवाद निबटाये जा सकते हैं और न औद्योगिक शांति स्थापित की जा सकती है। हड़ताल और तालाबंदी का तभी सहारा लेना चाहिये जब औद्योगिक विवादों को सुलभाने के लिये शांतिपूर्ण विधि-या द्वारा प्रयत्न किये जा चुके हों और इनमें असफलता मिली हो। उद्देश्य नीयता है कि ये अधिकार यद्यपि बहुत शक्तिशाली हैं खतरनाक और जातिमूलक हैं तथा इसलिये बहुत सौच समझकर कभी कभी केवल अन्तिम अस्त्र के रूप में इनका प्रयोग करना चाहिये। सामूहिक सौदाकारी में हड़ताल अस्त्र के प्रयोग के स्थान पर अत्यधिक विश्वास वार्तालापों का दिया जाता है। उद्योगों ने अपने सयुक्त विचार विमर्श तंत्रों का विकास किया है। इसके विपरीत भारत में काफी समय बाद तक इकाई-क्षेत्रीय या औद्योगिक स्तर पर सयुक्त विचार विमर्श तंत्र की स्थापना के लिये कोई भी निश्चल और सम्मिलित प्रयत्न नहीं किये गये। श्रमिक संघों ने भगडाँ की सुलभाने के लिये बार-बार हड़ताल की है जबकि उन्हें शांतिपूर्ण रीतियों द्वारा सरलता से सुलभाय जा सकता था। फिर भी अब हड़तालों पर अब कम ध्यान दिया जाना लगा है और हम आशा करते हैं कि आने वाले समय में श्रम-शांति-स्थायी रूप से सुधर जायगा। भूतकाल में सामूहिक सौदाकारी की उपायों में वारंवार हाल-न-वर्षों में किये गये प्रयत्नों तथा भविष्य की सम्भावनाओं का विवेचन हमने नीचे किया है।

प्रारम्भिक वर्षों में सामूहिक सौदाकारी की उपायों का उत्तरदायित्व श्रमिक संघों, नियोक्ता, राजनितिक दलों तथा राज्य पर है। दुर्भाग्यवश हमारे श्रमिक संघ

उत्पन्न नहीं प्राप्त कर सकने का सामूहिक मोर्चाबारी की सफलता के लिए आवश्यक है। उत्पन्न में सघ प्रमाणित श्रमिक सघ नहीं है और न उचितानित विधि में कार्य करने हैं। अल्प मजदूरी की जिन प्रति जिन की निरायता का ज्वलन भावने के लिए उत्पन्न किसी नियमित तथ का विकास नहीं किया। यह निरायते मजदूर हानि जानती है और अमनाप उद्वेग जाता है। एक सीमा के बाद यह अमरनीय हो जाता है और एक सघर उसी मजदूरमज श्रमिकवर्ग के रूप में जानी है। श्रमिक धुंध और परमान हानि अमना प्रयत्न उद्वेग है। इन परिस्थितियों के अन्तर्गत मानवता का सहायक उचित रूप में नहीं हो सकता। श्रमिक उत्पन्न के लिए तयार रहते हैं। वे विचार विमर्श समाप्त करने और हत्या की साधनाही का आरम्भ करने की मांग करते हैं। दूसरी ओर यदि एक नियमित तथ है ता जरा भी निरायते पता का उद्वेग दूर किया जा सकता है। अमना श्रमिका पर प्रभाव प्रभाव भी पडेगा और वे शीघ्र ही निरायता का निरायतन के लिए विचार विमर्श का मूख समझ दगे तथा हत्या की अमना मजुक्त विचार विमर्श पर उद्वेग आस्था और विश्वास होगा।

श्रमिक मजदूरी की उत्पन्न तथा परिणामस्वरूप उत्पन्न बीच स्पष्टता भी सामूहिक मोर्चाबारी का साधन किया है। यह सम्भव है कि श्रमिका का एक सघ क्रिया भी श्रमिक सघ का मजस्य न हो। दूसरे श्रमिक विरागी श्रमिक मजदूरी के मजस्य का मजस्य है जिनमें म प्रयत्न कमचारियों का प्रतिनिधित्व करने का जवाब कर सकता है। उत्पन्न उत्पन्न निरायतन तथ का हतबुद्धि पर जे जा श्रमिक सघता म सहानुभूति रखते हैं। यह नहीं समझ सकते कि जे किम सघ के साथ जाता करनी चाहिये। एक उत्पन्नम्भ है जे जे बचने पर श्रमिक सघ के साथ अमना रखने के निरायतन के निरायत पर श्रमिक समझायें पता हो गडे है। स्वभावन निरायतन मजदूरी का साथ समझौता करने में विरक्त हान है क्योंकि वे जानते हैं कि निरागी मजदूर उसका निरायत करेगे तथा वह मजदूरी प्रस्तुत करेगे। अतिरिक्त निरायतन, का अथवा भी श्रमिक मजदूरी का साथ व्यवहार करने के लिए इच्छुक नहीं हान श्रमिक मजदूरी के साथ एक सघता का श्रमिक सघ प्रतिनिधियों में जाना करने में उत्पन्न पर उत्पन्न के लिए, उत्पन्न के रूप में प्रयोग करते हैं।

श्रमिक सघ नतृत्त भी कमजोर है। सभी-वर्गी अतिसफल और वान्छित निरायते प्रस्तुत का जाना है। नतायता म श्रमिका का सघ बनाने का माहम नहीं जानता कि उ गजनी पर है जबकि वे सघ समझते हैं कि श्रमिक गजनी पर है। वे श्रमिका के और अतनी तासप्रियता का तथ म करते हैं। जरा भी कभी का निरायतन उत्पन्न सामने आती है उ अमना जिय निरायतन का जेपी टपगा है। श्रमिका की एक निरिक्त पाठ्यता उन जानती है कि उत्पन्न गरीबी कटिना और उत्पन्न के लिए मुश्किल निरायतन की उत्पन्नयो है। उत्पन्नविषय का उचित रूप में अंकित और स्थितियों का उत्पन्न उचित परिपश्य में उत्पन्न का का प्रयत्न नहीं किया जाता।

ऐसे समय भी आते हैं जब श्रमिक गहन मांग पर होन ह तब उन्हें समझाने अथवा उन पर नियंत्रण रखने की आवश्यकता होती है ।

नियोजक श्रमिक सघों के साथ सामूहिक समझौता करने में हिचकते हैं क्योंकि उन्हें विश्वास नहीं होता कि सघ श्रमिकों को अपनी बात मनवान में समर्थ हो सकेंगे । श्रमिक समझौते को तभी तक मानने ज़रतक व कम उपयोगी पायेंगे अथवा वे देशरभी के साथ उसका उल्लंघन करने लगेंगे । सघ के विरुद्ध समझौता बन करने के लिये की गईं कांद् भी कायवाही केवल नियोजक और कमचारिया के बीच के सम्बन्धों को लीला बना देगी । श्री एस० पी० जन न अखिन भारतीय औद्योगिक नियोजक मण्डल के जुलाई १९५२ में आयोजित १९वें वार्षिक अधिवेशन में अपने अध्यक्षीय भाषण में कहा कि यदि औद्योगिक सम्बन्धों के पारम्परिक नियमन को मफतनापूर्वक काय करना है तो श्रमिकों के जन समूह का यह समझना है कि दायित्वा के साथ ही अखिनारा की स्थिति है । श्रमिक नेताओं का इस दश में बहुधा श्रमिक श्रेणियों के बजाय बाहर से आने हैं या श्रमिकों को नेतृत्व और निर्देशन प्रदान करने में बहुत बड़ा दायित्व है जब वे उनका राजनतिक उद्देश्यों के लिए शोषण करते हैं । उहान आग भी कहा समझौता की क्या पवित्रता है यदि उनका पालन न किया जाय । इस सबध में मेरा व्यक्तिगत अनुभव दुखद है क्योंकि मैंने पाया है कि श्रमिक सघों और उनके नेताओं का दृष्टिकोण उत्साहनक नहीं है । समझौते किए जाते हैं जब वे उनके अनुरूप होन ह और जब दूसरे मामले उभर आते हैं तब उन्हें हवा में गेद के समान उछाल दिया जाता है और जबतक यह दृष्टिकोण रहता है समझौते का पालन नहीं किया जाता । मुझे भय है कि समझौता और परम्पराओं का विकसित करने का कोई भी प्रयत्न असफल और अयावहारिक होगा । यह भी नहीं है कि बहुत सारे भारतीय नियोजक न आज भी अपनी सघ विरोधी नीति का त्याग नहीं किया । वे स्वयं विश्वास नहीं कर पाते कि श्रमिक सघों स्थायी हैं तथा प्रत्येक उद्योग का एक सामाजिक उद्देश्य हैं और उनका संचालन केवल निजी लाभ और वपन्निव हितों के लिये नहीं करना चाहिए । श्रमिक सघों के साथ वे समान स्तर पर व्यवहार नहीं करना चाहते । अधिकतर वे उन्हें एक आवश्यक बुराई के रूप में समझते हैं तथा प्रत्येक मनव अवसर की ताक में रहते हैं जिम्मे कि उनसे छुटकारा पाया जा सके ।

बाहरी नेतृत्व का उपस्थिति विशेषकर ज जा बग सघों में विश्वास रखते हैं हड़तालों पर विश्वास तथा उन पर अधिक जार दन के लिये कम उत्तरदाया नहीं है । बाहरी नेताओं के पास समझ धय तथा उद्योग के जान का अभाव होता है फलस्वरूप वे अथ दशा के श्रमिक सघों द्वारा विकसित विस्तृत प्रक्रिया को न समझ पाते हैं और न उसका अनुसरण कर पाते हैं । सामाजिक न स जिन किसी विशेष मांग के श्रमिक सघों नता हड़ताल की घोषणा कर देते हैं । एक बार हड़ताल की

घाषणा कर ली गइ ता फिर प्रन्नी जल्दी माँग भा तयार कर ली जाती है । यहाँ तक कि ये माँग भा उतवता और उतनी रहता है । इन माँगों का तयार करन में श्रमिका का काइ हाथ नहीं हाता । श्रमिक सघ नेता माँगों का शौचित्य, व्यावहारिकता अथवा उह पूरा करवा बी नियोजन की क्षमता के बार में शायद ही कभी सोचत था । अभी अभी एसी अ-घातकारिक माँगें प्रस्तुत की जात हैं कि नियोजन के दृष्टिकोण से उन पर समझौता असम्भव हो जाता है ।

स्वतंत्रता-पूर्व काल में श्रमिक आन्दोलन राजातिक आन्दोलन में अधिष्ठित आच्छादित था । उसकी उर का प्रयत्न के कारण ही तबमान में भारतीय श्रमिक का एसा स्वभाव बन गया कि बाता के स्थान पर हठता पर ही अधिष्ठित विपदास प्रगट किया जाता है । अन्त्याग आन्दोलन और जापद घबरा आन्दोलन के काल में श्रमिक आन्दोलन का प्रारम्भ हुआ था । तब समूहों में बताया गया था कि ये अपना साहस बनाय रख तब समा प्रारंभ के अन्त्याग के साथ अहिंसात्मक रूप में अन्त्याग करें । श्रमिक यों में गत्यायता और सहायता की विपदास की गई थी । एत में यह आशा रहता था कि उमका अधिष्ठित और औद्योगिक क्षेत्र पर भी प्रभाव पड़ेगा । यहाँ तक कि अन्त में श्रमिक सघ नेता राजातिक दला से सम्बद्ध हान हो तब उतनी ही हठता का पीछे औद्योगिक हितों के बजाय राजनतिक हित हान हैं । विरानी दल का सरकार का अधिष्ठितताय उदराने के दृष्टिकोण से प्रायः अन्त्यागिक विचारों में उतन करत हैं । अभिनवीकरण के प्रयत्न पर १९१५ में कानपुर की कपड़ा मिला में उतना उ जा ८० दिना में अधिष्ठित चली, अधिष्ठित और अधिष्ठित कायका का अधिष्ठित प्रमाण है । उमा प्रकार के आशा भारत के बार द्वारा उद्रीय सरकार के अधिष्ठित की उतना के समय उगाय गये थे । भारत में औद्योगिक विपदास के कारणों के अधिष्ठित में एता चलता है कि काफी मर्यादा में अधिष्ठित कारण अधिष्ठित प्रत्येक विचार में अधिष्ठित रहत है । उनकी विविधता तथा मुख्य मामला से उनकी अधिष्ठितता पर अधिष्ठित हाता है । श्रमिक अन्त्याग और अधिष्ठित हान हैं । ये काल अधिष्ठित रूप में अधिष्ठित कर पात हैं कि उतना का क्या परिणाम हागा । ये अधिष्ठित अनुत्तरदायी नताया जा उतन नियंत्रण में उाहर हान है जो उतन के विषय उतनी कर पात । राजनतिक नतृत्त के प्रभाव के अधिष्ठित के भी अधिष्ठितता अधिष्ठित तथा अधिष्ठित के अधिष्ठित हान है । उत मय कारणों में एत ऐसं वातावरण की गृष्टि हो गई है कि उम दिना में प्रश्न पर उता अधिष्ठित गीतिया द्वारा उम मुतमान का अधिष्ठित प्रयत्न कि अधिष्ठित उतना उरने के विषय तयार रहत है । क्या यह अधिष्ठित की उतन नता है कि उमा अधिष्ठित उतना के एत में उत उत के विषय आशाता में अधिष्ठित जा उतत है ।

उतनके नियोजन और अधिष्ठितता पाठ्यपुस्तिका रूप में माय समझौता उतन के विषय दृष्टिकोण से उा सामूहिक गीतकारी उतन उतनी हो गयी है । उतका पुत्र

मायता है कि दोनों पक्ष सेवा की शर्तों पर विचार विमर्श करने के लिये तयार है। इससे श्रमियों के इस अधिकार की मायता भी ध्वनि होती है कि वे अपना दृष्टि कोण को समझना तथा उनके द्वारा चुन हुए प्रतिनिधियों के माध्यम से व्यक्त कर सकन है। यह दुर्भाग्यपूर्ण है कि हमारे देश में नियाजका न अभी तक अपने कमचारीयों के इस अधिकार की मायता नहीं दी है कि वे सघों का समझन करें और किसी सामूहिक सम्मेलन पर पहुँचें। इसी कारण हमारे देश में कुट्टे उद्योगों को छानकर सामूहिक सौदाकारों तथा का अभाव है। केवल कुछ ही सामूहिक सम्मेलन हैं और राष्ट्रीय सम्मेलने तो एक भी नहीं हैं।

नियोजक श्रमिका के साथ समानता के आधार पर व्यवहार करने के लिये अनिच्छुक रहते हैं। श्रमिक सघों को नियाजका द्वारा मायता प्रदान नहीं की गई और उन्होंने श्रमिका के प्रतिनिधियों से मिलन तथा उनके साथ विचार विमर्श करने से मना किया। फिर भी यदि उन्हें विवश होकर ऐसा करना पड़ा तो उन्होंने वे तरीके खोज निकाले जिनसे प्रमाणिक श्रमिक सघों की काय प्रणाला को ही नष्ट भ्रष्ट कर दिया जाय। उन्होंने शिकायतों को इकट्ठा होने दिया और उन पर तभी विचार करना प्रारम्भ किया जब स्थिति असहनीय हो गई तथा हड़ताल के लक्षण स्पष्ट दीखने लग। उन्होंने आज भी इस तथ्य से समाधान नहीं किया है कि आधुनिक आर्थिक जीवन में श्रमिक सघों का एक स्थायी स्थान है तथा वे न केवल अपने मदस्यों के जीवन और काय की अवस्थाओं का सुधारण में महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वहण करेंगे बल्कि उद्योग और समुदाय के विस्तृत हिता के लिये औद्योगिक शांति बनाय रखन और औद्योगिक उत्पादन और कुशलता में बढाने करने में सहायक होंगे। उन्होंने स्थायी औद्योगिक शांति की कल्पना नहीं की है जिसका निर्माण सामूहिक सौदाकारों और सामूहिक सम्मेलनों द्वारा ही किया जा सकता है।

इस सम्बन्ध में हमें ध्यान रखना चाहिए कि भारतीय उद्योग के पूर्व उद्यकर्ता विदेशी थे। वे लागू के रीति रिवाजों तथा आदतों में अपनी भाँति परिचित नहीं थे। वे विजिता के रूप में जानीय श्रेष्ठता का विश्वास लेकर आये थे। ऐसी स्थिति में, कैसे एक विजिता विजित लोगों के साथ एक मेज पर बैठकर बात कर सकता था? वे शासक और शासित में भेद बनाय रखना चाहते थे। विदेशी नियोजक पाषक्य और अन्यायता के दृष्टिकोण को छोड़ना नहीं चाहते थे वे आदेशों का पूरा पालन चाहते थे न कि बगबनर वाला की तरह वार्ता करना। अपने श्रमिकों के साथ वे मोल भाव करने के लिये तयार नहीं थे। धीरे धीरे उद्योग भारतीय नियोजकों के हाथ आते गये किन्तु उन्होंने उन्हीं परम्पराओं का अनुसरण किया और ब्रिटिश सरकार की सखता में पाषक्यवादी दृष्टिकोण का अनुसरण करने लगे। उनके पास कोई सामाजिक उद्देश्य नहीं था तथा उनके काय पूरणवादी वर्तमान नाम भावनाओं से प्रेरित होने थे। उनमें से बहुत से श्रमिकों के साथ उचित व्यवहार करने के लिये तैयार

नहीं थे। किन्तु स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद स्थिति बदल रही है। स्वतंत्र भारत में अपनी नई जिम्मेदारियाँ के प्रति नियाजक धीरे धीरे गहरे हो जा रहे हैं। ये परिर्वर्तित वातावरण में उत्तरात्तर भिन्न तथा देश की नियोजित आर्थिक व्यवस्था में अपनी नई भूमिका के निवाह के प्रति चेतन हो रहे हैं।

दश में सामूहिक सौदागारी की धीमी प्रगति का तारण राज्य का नीति भी रही है। उद्योगों का अपनी आन्तरिक व्यवस्था ठीक करने के लिए समुक्त विचार विमर्श तंत्र की स्थापना में कोई भी स्वच्छिन्न सद्भावों और दीघकालिक सहायता हेतु प्रयत्न नहीं किया गया। श्रम प्रवर्धन सवधा का जो तिनो निश्चित लक्ष्य और उद्देश्य के भटवत रहे नियमित करण के लिए कोई स्पष्ट सिद्धांत प्रतिपादित नहीं किया गया। सामूहिक सौदागारी हेतु दाना दला का आपस में मित्तान के लिए कोई प्रयत्न नहीं किया गया। समुक्त विचार विमर्श तंत्र की स्थापना नहीं की गई। प्रारम्भ में राज्य ने श्रम प्रवर्धन सवधा का नियमित करण का कोई प्रयत्न नहीं किया तथा दाना पक्षा को स्वतंत्र छोड़ दिया गया। चूँकि श्रमिक संगठित नहीं थे इसलिए नियाजक के साथ प्रभावशाली रूप में सौदागारी करण के लिए सघा का अभाव था। उन्हें शापित किया जाता था। श्रमिक सघ आन्दोलन दश में काफी दर में प्रारम्भ हुआ। और बिना मणक श्रमिक सघा के सामूहिक सौदागारी संभव ही नहीं थी। राज्य ने भी मणक श्रमिक सघा के प्रवर्धन के लिए कोई सहायता नहीं की। सरकार केवल १९२६ में व्यवसाय मण अविनियम पारित करके सतुष्ट हो गई। यहाँ तक कि श्रमिक सघा की मायता के लिए कोई व्यवस्था भी नहीं की गई। बाद में जय राज्य द्वारा हस्तक्षेप करण का निर्णय किया गया ता विवादा का सुलभान के लिए दला द्वारा प्रयुक्त किया जान का शांतिपूर्ण और एच्छिक तरीका के स्थान पर अनिवाय पचनिगम को अत्यधिक महत्त्व दिया गया। दला पर किसी प्रकार का प्रभावशाली दवाव डालन के लिए जनमत भी बमजार और अमान्य था। परिणाम यह हुआ कि श्रमिकों ने नव विश्वास या दिया और अधिकाधिक अपनी शिकायतों का दूर करण के लिए राज्य की सहायता पर निर्भर रहने लग। सरकार का श्रम मंत्रालय के माध्यम में एक निश्चित और रचनात्मक भूमिका का निवाह करना है। कम से कम संभव समय में उन्हें सामूहिक सौदागारी की सफरता के लिए उचित वातावरण का निर्माण करना है। उन्हें श्रम सवधा की समस्याओं के प्रत्यक्ष पक्षा का समभाना है तथा सन्निहित विभिन्न तथ्यों का धयपूर्वक और महानुभूतिक ढंग में विश्लेषण करना है।

राज्य का काय क्षेत्र धार धीरे विस्तृत होना जा रहा है। आज राज्य का कतथ्य कवन शानत और नियंत्रण करना है तथा कल्पि घोषागिक उद्योगों का उपक्रमण करना भी है। मावजनिन क्षेत्र का विस्तार दिन प्रतिदिन बढ़ता जा रहा है तथा अर्पित में श्रमिक उद्योग मावजनिन क्षेत्र में आ जा रहे हैं। आज राज्य मण

बड़ा नियोजक है। यद्यपि कुछ उद्योग निजी क्षेत्र को बाट गये हैं किन्तु वे भी राज्य के नियंत्रण और नियन्त्रण के अधीन हैं और उन्हें निर्धारित भूमिका का ही निर्वाह करना पड़ता है। राज्य को एक आदर्श नियोजक होना चाहिये तथा सामूहिक सौदाकारी के क्षेत्र में उस निजी क्षेत्र के नियोजक के सम्मुख एक आदर्श उदाहरण प्रस्तुत करना चाहिये। उपदेश देने की अपेक्षा उदाहरण प्रस्तुत करना श्रेयस्कर है। यदि सरकारी प्रतिष्ठान इस दिशा में आगे बढ़े तो निजी प्रतिष्ठानों में भी उनका अनुसरण करेगा। ऐसा प्रतीत होता है कि केंद्रीय श्रम मंत्रालय श्रम केन्द्रीय मंत्रालय को प्रेरित करने में सफल नहीं हो सका है। भूतपूर्व श्रम मंत्री श्री वी० वी० गिरि ने अगस्त १९५४ में त्याग पत्र दे दिया। यद्यपि उनके त्याग पत्र का कारण एक निष्पत्ति (बक ऐवा) में सहायता थी किन्तु वास्तविक मामला श्रम नीति का था। श्री गिरि द्वारा प्रस्तावित औद्योगिक संबंध विधेयक के अधिनियम में विलम्ब का कारण यह बताया जाता था कि भारत सरकार के सेवामुक्ति करने वाले मंत्रालय इसके विरोधी थे क्योंकि वे अपने श्रमिकों को सामूहिक सौदाकारी का अधिकार नहीं देना चाहते थे और न अधिनियम के क्षेत्र के अंतर्गत स्वयं का लाना चाहते थे। वे अपने वित्त प्रतिरक्षा तथा रेलवे सहयोगिता के साथ सम्बन्धित निष्कर्षों पर पहुँचने में कठिनाई का अनुभव कर रहे थे। प्रत्येक सेवामुक्ति करने वाले मंत्रालय के बीच यह भावना बलवती होनी जा रही है कि वे अपनी एक पृथक् श्रम नीति और माग रखें। मंत्रालयों द्वारा इस बात पर जोर दिया जाना है कि उनका अधीन औद्योगिक संस्थानों को श्रम अधिनियमों के क्षेत्र में बाहर रखा जाय उन्हीं अपनी तीव्र इच्छा कि सरकार का आदर्श नियोजक होना चाहिये की उपनिधि में कठिनाई का सामना करना पड़ रहा था।

किन्तु भारत सरकार के सेवामुक्ति करने वाले मंत्रालयों का सर्वाधिक विकासकारी लक्षण उनकी उत्साहहीन अभिवृत्ति है। श्री गिरि के त्याग पत्र में श्रम नीति की विरोधकारी विशेषताएँ स्पष्ट हो जाती हैं। यदि सेवामुक्ति करने वाले मंत्रालय अपने कर्मचारियों का सामूहिक सौदाकारी का अधिकार देने के लिये अनिच्छुक हैं तो यह आशा करना कि निजी क्षेत्र के नियोजक सामूहिक सौदाकारी का सम्भीरता पूर्वक स्वीकार करेंगे व्यर्थ होगा। सरकारी प्रतिष्ठानों में राज्य को विचार विमर्श और सामूहिक सौदाकारी का प्रवर्तित और प्रोत्साहित करना चाहिये। सरकारी प्रवक्ताओं द्वारा उच्च पादपीठ से सामूहिक सौदाकारी के लाभों के बारे में मौखिक सहानुभूति दिखाने और उपदेश देने से विवादा के आंतरिक और एच्छिक निवटार के लक्ष्य को प्राप्त करने में सहायता नहीं मिल सकेगी। यदि उपदेश व्यवहार द्वारा अनुसरित नहीं किये जाते हैं तो नियोजक और कर्मचारियों दोनों का विश्वास इस नई रीति के प्रति जिसकी सफलता सभी चाहते हैं कम हो जायगी। सामूहिक सौदाकारी के प्रति राज्य द्वारा एक समुचित माग अग्रानत की आवश्यकता है। केन्द्रिय

सरकार के सेवामुक्ति कर्ग वाल मन्त्रालया को केन्द्रीय श्रम मन्त्रालय द्वारा प्रतिपादित श्रम नीति का अवश्य पालन करना चाहिए । राज्य सरकारों का भी केन्द्रीय सरकार की सामूहिक सौदाकारी की नीति को स्वीकार करना व लिय प्रेरित करना पड़ेगा ताकि वे अपना सबधित क्षेत्रों क राज्य और निजी प्रतिष्ठानों म भी इसे प्रवर्तित और प्रास्ताहित कर सके ।

युद्धपरान्त और स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद के काल म उस स्थिति की नुटिया पर जिसम सामूहिक सौदाकारी को बहुत कम महत्व दिया गया था प्रकाश डाला गया । इस काल म प्रत्यक्ष वार औद्योगिक शांति भंग हुई । सारे दश म श्रृ लला-बद्ध रूप म हड़तालें हुई जिनस केवल उत्पादन म ही ह्रास नहीं हुआ बल्कि असतोप, विक्षिप्तता तथा बिगडते हुए औद्योगिक सबधा म काफी वृद्धि हो गई । हड़तालों स जो क्षति हुई तथा समाज को जो हानियाँ और असुविचार्यें सटनी पडी उनके बारे म औद्योगिक विवागों सन्निहित श्रमिकों और काय दिना की क्षति के आकड़ों स जाना जा सक्ता ह ।

सरकार न देर से समुक्त विचार विमश क महत्व का अनुभव किया । सधि धिक आघार पर ऐम समुक्त विचार विमश की व्यवस्था के लिय विधाना का अधि नियमन किया गया । वम्पइ औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम, १९४६ के अतगत नियोजक और कमचारियों के बीच सबधा को प्रभावित करन वाले सभी मामलों पर विचार विमश करन व लिये समुक्त समितियों के स्थापना की व्यवस्था ह जिनम नियोजक और कमचारिया के समान सत्या म प्रतिनिधि होत ह । सभी सस्थाना जिनम १०० या अधिक श्रमिक काय करत है म काय समितिया की स्थापना व लिय औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ म व्यवस्था की गई है । सम्बधित सर कार का यह अधिकार दिया गया है कि वह इच्छानुसार इन व्यवस्थाओं के अतगत किसी भी प्रतिष्ठान को सम्मिलित कर ल । काय समितिया मे भी नियोजक और कमचारिया के बराबर प्रतिनिधि होत हैं । इन व्यवस्थाओं के पीछे उद्देश्य यह था कि नियोजक और कमचारिया के बीच सबध अच्छे बन रह । समाधान और न्यायाधिकरण तन की भी इन विधाओं द्वारा व्यवस्था की गई है ।

दूसरे देशों म एच्छिक प्रयत्न द्वारा तथा नियोजक और कमचारिया की समुक्त विचार विमश की अत्यावश्यकता की अनुभूति के परिणामस्वरूप जो कुछ उपलब्ध किया गया वही हमारे दश म साविक उपायों तथा अनिवायता द्वारा उपलब्ध करन के लिय प्रयत्न किया गया । भारत म समुक्त विचार विमश पद्धति की काय प्रणाली स पता चलता ह कि लक्ष्य की प्राप्ति नहीं हो पाई है । काय समितिया और इनी प्रकार के अन्य समुक्त विचार विमशों की असफलता के अनन्य कारण हैं । भारत म काय समितिया का काय-भेद अस्ततापजनक अत्यावश्यक रूप स समुचित तथा अस्पष्ट रूप मे परिभाषित है । काय समितिया और श्रमिक मधों के बीच

सुपरिभाषित सचघो का अभाव एक अथ मुख्य कारण है। नियोजन न प्राय ही काय समितिया का श्रमिक सघा का स्थानापन्न या विगोवी व रूप म उपयोग करने का प्रयत्न किया है। सशक्त और स्थिर श्रमिक सघा का अभाव भी एसी समुक्त विचार विमश पद्धति की सफलता के माग म एक बाधा है।

एसी सभी योजनाया के प्रति गिजाजका की अभिवृत्ति सर्वाधिक महत्वपूर्ण कारण रहा है। उहान अधिनियमा का केवन शाडिक अर्थों म पालन किया है जब कि एसा व्यवस्थाया क प्रति उनम नावनात्मक आस्था का अभाव रहा है। गियाजक श्रमिका और उनके प्रतिनिधिया का अपन समान नहो समझत और इसीलिए उह आवश्यक तथ्य और सूचना स अवगत नही कराने। व अपनी जात स्पष्ट रूप से रखने को तयार नही रहते है। ग्रहमदागद वस्त्र उद्योग श्रमिक मगठन न विचार व्यक्त किया कि इस समितिया की स्थापना म सरकार ना उद्देश्य था कि एना दला को एक दूसरे के निकट लाया जाय तथा औद्योगिक सम्बन्ध म लाकतरीयता स्थापित की जाय। लकिन आधी दजन मिला को छाडकर अथ मिला न मुशकिल म समितियो को वास्तविक परीक्षण का अवसर दिया है। उहाने इह अधिनियम द्वारा जबरदस्ती घोषी गइ वस्तु के रूप म समझा है तथा निताऊ रीति स अपन दायित्व पूरे किय है। हम यह इच्छा प्रगट करत है आगामी वष म गियाजक समितिया क कार्यों को गम्भीरतापूर्वक लेग तथा उचित काय करेंगे। बदल म श्रमिक प्रतिचार अवश्य करेंगे।

एस सभी प्रयत्ना की सफलता गियाजक और कमचारियो की अभिवृत्तिया पर निर्भर करती है। य प्रवष मतत हान चाहिय। पहल स ही दोनो दलो द्वारा एक निश्चित प्रक्रिया और समान रूप स प्रतिनिधित्व की एक निश्चित रीति स्वीकार कर लनी चाहिय। योजनायो म जडता नही होनी चाहिये। किंतु समुक्त विचार विमश सभी औद्योगिक व्याधिया के लिय रामबाण नही है। श्रमिक विशोभा के लिय अधि काशत यह प्रीपधि के वजाय उपचार है। इसम औद्योगिक सघष कम हो जाते है किंतु पूणतया समाप्त नही होते। भारतीय परिस्थितिया के अतगत पीछ और स्थायी सफलता प्राप्त करने की आशा नही की जा सकती क्यकि प्रबधका म क्षमता और श्रमिका मे निष्ठा तथा विश्वास के विकास म समय लगगा।

अनिवाय पंचनिरणय

आपतकालीन उपाय के रूप म द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान अनिवाय पंच निणय के सिद्धान्त का भारत म लागू किया गया था। विवादा को अनिवाय पंच निणय के लिए निर्देशित करण का व्यवस्था भारत रण्य कानून व अतगत की गइ। युद्धोपरान्त काल म हडतानो की अशतपूर्व बाढ सी आ गइ जिसम उत्पादन म उम

कमय कमा आद जस दस का विवाधित और श्रमिक उत्पादन की आवश्यकता थी । अतएव अनिवाय परनिर्णय व मिद्वान्त का उत श्रोत्रागिक विवाद अधिनियम म प्रनाय रमा गया जिह तारप्रिय सरकार न पारित किया था । वमरुट श्रोत्रागिक मसध श्रमिणियम १९८६ श्रोत्रागिक विवाद अधिनियम, १९८७ उत्तरप्रदेश श्रोत्रा गिक विवाद अधिनियम १९८७ तथा मध्य प्रदेश श्रोत्रागिक विवाद अधिनियम १९८७ म निहित व्यवस्थानुसार नल्मवधित सरकार का अधिकांश दिया गया था कि व विवादा का श्रमिणाय परनिर्णय व निय निर्देशित कर । जस भी कही नियान्तक और कमचारिया व वीर विवाद हा ता उमक अधिनियमय व निय एर व्यापर तत्र की स्थापना ना गट । इन व्यावाशिकरणा और परनिर्णय मटना व अधिनियमया का तामू करण का वरल्प सरकार पर छां किया गया । सरकार न वटून म श्रोत्रागिक विवादा ना विभिन्न व्यावाशिकरणा तथा परनिर्णय मटला का निर्देशित किया तथा उनक परनिर्णयया का स्थापना किया या गणाधित रूप म तामू किया ।

सरकार न त्रा म अनुभव किया कि कवन अनिवाय परनिर्णय पर निर्भर रहकर मुम्बिन श्रोत्रागिक मसधा का स्थापना नहा हा सरना । उन मसधा ना प्रभावशाली सामूहिक मोलाकारी पर आधागित ताना चाहिये । १९७० म सरकार न सामूहिक मोलाकारा क उल्लय म नियान्त और कमचारिया ना निरुट तान क लिय विवण करन क वार म विचार किया । किन्तु ममनीता का शर्ती और स्वरूप क मसध म ताना तना का पूण स्थापना ना अनुमति थी जाना थी । मोलाकारी क समध राज्य द्वारा शिमी प्रकार श्रमिवायना नहा लगायी जाता थी जिगम कि दल जल्पा जल्पा ममनीता कर ल । उह पूण स्थापना दी जाना थी । कन्द्रीय श्रम मन्त्रा न सामूहिक मोलाकारा का एक मसध प्रक्रिया हा परिनियम व्यवस्था क निय गुभाव किया तथा उन व्यवस्थाया का मस मसध नियमन १९७० म मम्मिता कर किया । एम दिवयन म मसप्रवम सामूहिक मोलाकारा क मिद्वान्त का प्रवशित किया गया तथा सामूहिक मोलाकारा क समध मसचारिया का प्रतिनिधित्व करण व निय मोला कारी श्रमिहस्ता मसधा की व्यवस्था का कर् । मस प्रवध मसधा क नियमित करन क निय रूप म सामूहिक मोलाकारा क अनुभव ना प्रभाव था । दस म विधान द्वारा सामूहिक मोलाकारा का एक मसध प्रक्रिया का मूत्रपात करना था । प्रारम्भ म ही रूप बाधा जल् वनाकर जटितता पना कर तना उचित नहा ममना गया था । अनु मवा क आधाण पर यदि आवश्यक हुआ ना प्रक्रिया म गुपार निय जा गवत थ । यही तज कि दस मसध प्रक्रिया म एरुपता नहा ताना ना और न थी मभी राज्या व मभी उत्पाग म एर मास प्रमुत किया जाता था । दस क विभिन्न राज्य श्रोत्रा गिक विवाद ना भिन्न भिन्न व्यवस्थाया म है तथा एर हा रा य क विभिन्न उत्पाग ना अपना मरचना भमना और दृढ़ता म काफी भिन्न हान है । मसध प्रक्रिया क निय ना मर विचार ना हि मसधम वर मुत् हा उत्पाग और श्रोत्रागिक रूप म प्रवति

शील राज्या के लिय उपयुक्त होगी । इसी कारण सामूहिक सौगकारी की दृष्टि से स्थानों को लागू करना पुरातया मन्वद्ध सरकारों की इच्छा पर टोका दिया गया था । उह दृष्टि व्यवस्थाओं को उहो मन्धाना म लागू करना था जहा उनक मतानुसार सामूहिक सौगकारी समुचित था । श्रम मन्त्र विधायक द्वारा प्रचलित की जान वाली सामूहिक सौदाकारी की प्रक्रिया समेक म निम्नलिखित है

समुचित सरकार द्वारा सामूहिक सौदाकारी के लिय घोषित समुचित स्थानों म कमचारियों क मोदाकारी अभिकर्ताओं और नियोजकों क बीच सामूहिक सौदाकारी होगी । सौदाकारी अभिकर्ताओं का श्रम-याचालयों द्वारा प्रमाणित किया जाना था जिहू स्थापित करने के लिय इस विधान क अन्तर्गत प्रस्ताव रखा गया था । किसी स्थानीय क्षेत्र के किसी स्थान या मन्धाना के वगैरे स मन्त्रिय सौदाकारी अभिकर्ताओं के रूप म प्रमाणित क लिय निम्नलिखित म म काइ श्रमिका के प्रतिनिधि प्राथना पत्र दे सकते थे ।

१ श्रमिक सभा का एक पजीकृत सभान जिसकी सम्म्यता काफी अच्छी हा किन्तु कमचारियों की कुल संख्या के १५ प्रतिशत से कम न हा ।

२ एक पजीकृत श्रमिक सभ जिसकी सम्म्यता काफी अच्छी हा किन्तु कमचारियों की संख्या के ३० प्रतिशत से कम न हा ।

३ निर्धारित रूप से निर्वाचित कमचारियों क प्रतिनिधि ।

दा या दा स अधिक सभ सौदाकारी अभिकर्ता के रूप म प्रमाणित क लिय समुक्त प्राथना पत्र दे सकते थे । श्रम-याचालयों की जांच क बाद अन्यथा को सौदाकारी अभिकर्ता क रूप म प्रमाणित करता था । एक समय म किसी स्थानीय क्षेत्र क एक ही स्थान या स्थान के वगैरे स मन्त्रिय सभ एक स श्रमिक सौदाकारी अभिकर्ता नहीं होत थे । कमचारियों द्वारा निर्वाचित प्रतिनिधियों के स्थान पर एक पजीकृत श्रमिक सभ को तथा पजीकृत श्रमिक सभ के स्थान पर एक पजीकृत सभान को प्राथमिकता दी जाती थी । दा सभाना या दो सभा की स्थिति म बड़े सभान या सभ के अथ सभान या श्रमिक सभ क स्थान पर प्राथमिकता दी जायगी । सौदाकारी अभिकर्ता क रूप म प्रमाणित के लिय बाद के प्राथना पत्रों पर प्रतिबंध लगाया गया था । एक प्रमाणित सौदाकारी अभिकर्ता की अवस्थिति पर श्रम-याचालयों द्वारा नये प्राथना पत्रों पर तबतक साधारणतया विचार नहीं किया जाना था जबतक पूरे सौदाकारी अभिकर्ता के प्रमाणित की तिथि का एक वर्ष न हा गया हो तथा उन मामलों म भी यही प्रक्रिया अपनायी जाती थी जहा कोई सामूहिक समझौता न लागू किया गया हो और यदि कोई सामूहिक समझौता लागू किया गया है तो उसकी तिथि मन्त्र मन्त्र न बीत गय हा । श्रम-याचालयों का अधिकार था कि वे सौदाकारी अभिकर्ताओं के प्रमाण पत्रों को रद्द कर दें यदि उहोने नगानार तीन महीने म अधिक उन शर्तों को न पूरा किया हो जिनक अन्त-

पर उह सौदाकारी अभिज्ञता प्रमाणित किया गया था, या वे सामूहिक समझौते की किसी शर्त का कार्यान्वित करने में असमर्थ रहें हों या फिर उहान श्रमिक सघ विधान के अंतर्गत अनुचित कार्यवाही की हों।

एक प्रमाणित सौदाकारी अभिज्ञता का कुल विशेषाधिकार और सुविधाय मिलती थी। इनके द्वारा नियोजक के साथ वातालाप करने के लिये कमचारियों के साथ सभी अभिज्ञता प्रतिस्थापित कर दिये जाते थे और जबकि सौदाकारी अभिज्ञता का प्रमाणन वापस नहीं कर लिया जाता था तबतक उह सस्थापना के कमचारियों का और न सामूहिक सौदाकारी करने तथा सामूहिक समझौते द्वारा उह वाधन का अधिकार होता था और जिसके लिये उहें प्रमाणित किया जाता था। कमचारियों की ओर से प्रमाणित सौदाकारी अभिज्ञता का सभी सूचनाएं देनी और प्राप्त करने होती थी तथा सामूहिक समझौता करने के लिये विशेष भाषण, पर दूसरे दल के साथ विचार विमर्श करना होता था। सूचनाओं की प्रतिविक्रियां समुचित सरकार और सशोधन अधिकारियों को भी भेजनी होती थी। एक बार उनके द्वारा किया गया सामूहिक समझौते में बार-बार परिवर्तन करना वाद्दनीय नहीं था। इस कारण यह व्यवस्था की गई थी कि जब एक सामूहिक समझौता लागू होता उसमें निम्नित किसी भी विषय के सबंध में परिवर्तन की सूचना या तो समझौते की शर्तों के समाप्त होने के पूर्व दो मास के भीतर या समझौते के अवसान के पूर्व ही दी जा सकती है। प्रमाणित सौदाकारी अभिज्ञता और नियोजक के बीच हुए सामूहिक समझौते को (अ) उस नियानक तथा (ब) उस सौदाकारी अभिज्ञता तथा सस्थापना या सस्थापन के वर्ग के सभी कमचारियों का जिनके लिये सौदाकारी अभिज्ञता प्रमाणित है मानना होता था।

दूसरे दल में प्राप्त सूचनाओं का उत्तर देना दानो दलो के लिये अनिवार्य कर दिया गया था। उनके उत्तरों में प्रत्येक दल का के विशिष्ट भाग जो उहें स्वीकार्य हैं तथा उस स्थिति में जब उहें मांग अस्वीकार्य हैं तो ऐसी अस्वीकृति के कारण दल पडते थे। यह उत्तर मात दिनों के भीतर देना होता था। किन्तु दलो के बीच समझौते द्वारा इस अवधि को बढ़ाया जा सकता था। समझौते पर पहुँचने के लिये निर्धारित रूप में दूसरे दल के साथ सामूहिक सौदाकारी करना भी दलो के लिये अनिवार्य होता था। इस तरह से प्रारम्भ सामूहिक सौदाकारी को १४ दिनों के भीतर किसी निष्पक्ष पर पहुँच जाना चाहिये। समझौते की शर्तों के उल्लंघन या उनकी व्याख्या में उत्पन्न सभी विभेदों को बिना काम बन्द किया, अधिनियम या अन्य माधन द्वारा अन्तिम निवटारे के लिये प्रत्येक सामूहिक समझौते में व्यवस्था का जाती थी। प्रत्येक सामूहिक समझौते के पञ्जीकरण की भी व्यवस्था की गई थी। किसी भी दल में विशिष्ट मांगों की मूखना प्राप्त होने के बाद लाकापयोगी गवाहों में मशान अधिज्ञता के समस्त सशोधन कार्यवाही अनिवार्य तथा अलोकोप

यागो सेवाया म विवकाधीन कर दो गई थी। मगान अधिनारी की सामूहिक मोदाकारी मे सलग्न दना द्वारा सामूहिक समभौत क निगम म महायता करनी होनी थी। सामूहिक समभौते का उम अवधि तक लागू रहता था या जतनक कि सम्मति दी गई है और यदि किता गती अवधि की सम्मति नहीं थी गट ह तो एक षप के लिये जतनक कि निगमिनि प्रक्रिया क अनुसार उम समाप्त न कर लिया जाय।

विधेयक म हन्ताल आर तालाबन्दी पर प्रतिवध लगान की व्यवस्था निहित थी तबतक कि दलो न सामूहिक मोदाकारी के लिये प्रयत्न न किया है और उन् प्रसफलता न मिली हो। परिवर्तन के लिये इच्छुक न न परिवर्तन की सूचना दनी होगी थी और तब सामूहिक मोदाकारी करता जान था। किमी व्यवस्था या सामूहिक समभौते क लागू हान की किमी अवधि म मात्तरगतता किती भी कारण को लेकर हन्ताल या तालाबन्दी पर प्रतिवध लगाया गया था। सामूहिक समभौत की प्रवतनावधि म केवल समुचित सरकार म प्रमाण-पत्र लन क बाद कि एक नया विवाद उठ गया हया ह जो सामूहिक समभौता करत समय न विद्यमान था और न तब उनके बारे म अनुमान ही हो सकता था हन्ताल और तालाबन्दी की ना सक्ती है।

नियानक आर कमचारी दोनों क लिये अनिवाय था कि व सामूहिक सम भौता करें। एक कमचारी को जो सामूहिक समभौत की शर्तों को नहा मानता अपन वानम तथा भविष्य निधि म नियानक के अन्तर्गत क राव को न मानन की अवधि म छोटना पन्ता था तस उम विमर्जित भी किता ना सकता था। सामूहिक समभौत की अवधि म अवधानित हन्ताल करन वाले कमचारिया का एमी हन्ताल की अवधि क निध मजदूरी जुट्टी वानम भविष्य निधि म नियोजक के अन्तर्गत तस अय कोई सुविधाया पर अधिकार नहीं रहता था। सध तया प्रमाणित मोदा कारी अभिकता जो समभौते की शर्तें मानने स स्कार कर दन थ अपनी मायना और प्रमाणन के प्रतिकार का खो देते थ। समभौते का उन्लघन करके वान व्यक्ति का ६ माह तक के कारावास या आर्थिक दण्ड या दाना से दण्डित किया जा सकता था। अभियाग पर विचार करने वाने चायानय को अधिनार था कि वह उल्लघन के परिणामस्वरूप पोलित दण्ड को लष्ट की पूरी या आंशिक राशि दन क लिये निश्चिन न।

समभौत का उल्लघन करके तानाशर्ती घोषित करन वान नियोजका का तालाबन्दी की अवधि के निचे भाध्य से लुगती दर पर मजदूरी भविष्य निधि म अशदान तया अय सुविधाया दनी पन्ती थी। नियोजक द्वारा दय धतराशि को धू राजस्व न दकाया के रूप म वसूल किया जा सकता था। समुचित सरकारो का कुछ प्रतिष्ठानो पर नियंत्रण करन का अधिकार दिया गया था। नियंत्रित प्रतिष्ठाना

न नियोजन द्वारा समझौते की शर्तें त मानने पर, समुचित सरकार जिहा परिस्थिति या अन्तगत परिस्थिति में म समुचित जांच पन्ताल करने के बाद म्म नियोजन करने और नियोजन के क उद्देश्य म एम नियोजन की नियुक्ति कर सकती थी । कुछ व्यवस्थाओं म सरकार का प्रतिष्ठान बन कर के नो अधिपति था ।

समय के नम हा जान के कारण श्रम मन्त्र विषयक पारित नहा हुआ था और अन्तिम य व्यवस्थाएं अन्तर्गत के नवमान अधिनियम सम्बन्धित विधानों म समाविष्ट नहा हा गया ह । नमूने की जान वाली सामूहिक मीटिंगों की व्यवस्थाओं निम्नलिखित सिद्धान्तों पर आधारित था —

१ सामूहिक मीटिंगों करने म पन्तव्य का हन्ताल और तादात्म्य की नही करने चाहिये । यदि आवश्यक हा तो अधिनियमित अनिवापना क अन्तगत बन गया करने क विषय निरन्तर जाया जाय ।

२ मीटिंगों के समय के नो पूर्ण स्वतन्त्रता की चाहिये ।

एक बार सामूहिक समझौता बन पर के न विधिपरक म मानने के विनयाज है ।

यह दुर्भाग्यपूर्ण है कि अन्तम म कुछ व्यवस्थाओं का अधिनियमित नहीं किया गया है । १९४० म अधिनियमित विवाद अधिनियम समय-समय पर मनाया जाता गया है तथा बहुत म मन्त्रालय विभागाधीन भी हैं । एम प्रभाव हाता है कि कुछ समय क नियम सामूहिक मीटिंगों क अधिनियमन का विचार उठ लिया गया ह ।

अनिवापन पत्रिकाय बनाम सामूहिक मीटिंगों

हाल क वर्षों म अनिवापन पत्रिकाय तथा सामूहिक मीटिंगों क प्रश्न पर विचार उठ गया हुआ है । नो निमित्त मन्त्रालयकी टम विचार म सम्मिलित हैं । एक का विचार है कि सामूहिक मीटिंगों का प्रवर्तित और कुशलता म नमूने करना चाहिये तथा अनिवापन पत्रिकाय परिस्थिति पुष्टि म हाता आसपर ह । दूसरे का विचार है कि यदि अनिवापन पत्रिकाय के, रूढ़ि क अन्तिम प्रयाण क म्म म सरकार हा विचारों का निरन्तर का प्रय न करना चाहिये ।

नियोजन का दृष्टिकोण-अनिवापन पत्रिकाय की व्यवस्था का उद्देश्य के विनियोजन सम्बन्ध करण है । आ एम० पी० जन न अधिनियम भारतीय अधिनियम निवापन मण्डल क १९ वें अधिनियम अधिनियम म अन्तम अधिवापन भाषण म घोषणा की है मानता है कि नियोजन-व्यवस्था मन्त्रालय का पारम्परिक व्यवसाय और सम्भारता पर अन्तम अधिनियम बना जाये और यदि श्रम तथा पत्रा क की न स्वयं परम्परागत और सम्भारता हा तो अन्तम मन्त्रालय का नियमित करने क विनियोजन का आवश्यकता नहा हा मन्ता है । यह सत्य है कि मन्त्रालय कि नियोजन मन्त्रालय मन्त्रालय का पारम्परिक विनियोजन है । अधिनियम

भारतीय उत्पादक सङ्गठन न भी इस नई विचारधारा का समर्थन किया। उन्होंने कहा कि भारतीय नियोजक बदलत हुए समय के प्रति पूणतया मर्चेन हैं और उमके अनुरूप अपन को बनान के लिय प्रयत्नशील है। उनके प्रति रिया न इस बात पर जोर दिया कि जहा सामूहिक सौदाकारी और एन्ड्रिज पचनिरणय को प्राप्ताहित करना चाहिये, अनिवाय पचनिरणय का प्रयोग केवल आप्तकालीन स्थिति म ही करना चाहिये। किन्तु यह दवा गया कि नियोजक उतना सहयोग नहान रह थ जितने की प्राशा थी। श्री गिरि ने जा उम समय के द्वीय श्रम मन्त्री थ सम म उक्त भावनायें व्यक्त की जब उन्हान कहा कि उनके पास ऐसा अनुभव करन के कारण है कि कुछ मामला म नियोजक केवल अनिरणय म बचना चाहते थे तथा सशायन के प्रति अनिच्छुक थे। नियोजकान अधिनिरणय का विरोध और मशासन का समर्थन किया। किन्तु उनकी उक्तियो म निष्ठा का अभाव था। उनम से अविवाण न अभी तक अपन को श्रमिक सघता क साथ समाहित नही किया ह और न व समझौता करने के लिये श्रमिका के साथ विचार विमल सहयोग और सामूहिक सौदाकारी के लिये तयार है। वे उद्योग म हिम्मेदार के वनाय मालिक की भूमिका का निर्वह करना चाहते है। उन्होन अपन हृदय मे समाजवादी समाज के स्वरूप म अपनी कइ भूमिकाया को नही स्वीकार किया ह जाकि एक शर्मी की है और जिसके अन्तगत उह उद्योग का संचालन राष्ट्र और ममलाय की सेवा के लिय करना चाहिये।

श्रमिक सघा का दृष्टिकोण—श्रमिक सघा के विचारा म स्थिरता नही रही है। पिछल कुछ वर्षों मे उम पर्याप्त परिवतन हुए हैं। १९१० म ससद म जब श्रम सबध विधेयक प्रस्तुत किया गया तो हिन्दू मजदूर सभा और अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा ने अधिनियम का विरोध किया क्योकि उनवा यह विचार था कि इससे श्रमिकों के वार्ता क अधिकार का हरण हा जायगा। विधेयका म सर्वाधिक वाला की इसे सत्ता प्रदान की गइ। अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा न भी अनिवाय पचनिरणय हडताला पर प्रतिबध द्वारा सगत सिद्धान्त का विरोध किया। १९४७ म औद्योगिक विवाद अधिनियम क चारण के समय अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा के महासचिव थी ए० एम० जाशी न के द्वीय विधान सभा म कहा कि औद्योगिक विवाद विधेयक म दासता की भावना निहित है क्योकि इसक द्वारा श्रमिकों का विवल किया गया है कि व च्छा या अनिच्छा से अन काम म लग रहे। सिडनी वेव द्वारा प्रस्तावित मत का उन्होंने समर्थन किया कि अनिवाय पचनिरणय से हम 'सामूहिक सौदाकारी का पूणतया अधिनिरणय कर जाने हे। वाद म उन्हान अपन विचार बदल दिय। नवीताल म १९५२ म आयोजित त्रिद्रीय सम्मेलन म हिन्दू मजदूर सभा तथा अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा ने यह विचार व्यक्त किया कि अधिनिरणयन अवश्य रहना चाहिये और जिसे अन्तिम प्राथम्य क रूप म भारतीय

राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा न भी स्वीकार किया।

आज अधिकांश श्रमिक सघ यह स्वीकार करने हुए कि औद्योगिक विद्वानों का सुलभान और औद्योगिक शांति प्रयासे रखने के लिए उत्तम नीति प्रयत्न वाता और एच्छिक पचनिरणय है राज्य हस्तक्षेप और अनिवाय पचनिरणय के आग्रही हैं। १९५२ में १२ के भारतीय श्रमिक सम्मेलन के अवसर पर आये हुए अधिकांश श्रमिक प्रतिनिधियों ने जिमम प्रस्तावित औद्योगिक सम्बन्ध विधेयक के सिद्धान्तों का विश्लेषण किया गया अनिवाय पचनिरणय का समर्थन किया। हिंद मजदूर सभा के प्रतिनिधियों ने उस स्थिति में राज्य हस्तक्षेप की मांग की जब मशोधन अमफल हो जाय और वाता तथा सामूहिक सौदाकारी द्वारा विवाद को न सुनभाया जा सके। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के प्रवक्ताओं ने विवाद सुलभाने और नियोजकों द्वारा कर्तव्य के मामले निबटान के लिये एक स्थायी तंत्र की उत्पत्ति की मांग की।

भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के अध्यक्ष ने १९५१ के सामान्य अधिवेशन में सरकार से आग्रह किया कि श्रम प्रवर्धन अधिनियम का सुधार तथा उन विद्वानों से तुरन्त हस्तक्षेप करने के लिये जिनकी प्रतिक्रियाएँ मसुदाय के आधिक जीवन में प्रतिकूल पड़ सकती हैं विधान का आस्थगन न किया जाय। यद्यपि अनिवाय पचनिरणय के स्थान पर वाता और ऐच्छिक निबटार पर अधिक जोर दिया जान लगा था किन्तु वर्तमान परिस्थितियों में अधिनियम द्वारा अधिनिरणय के लिये व्यवस्था करनी ही होगी जबकि श्रमिक सघ आन्दोलन क्षीण रहता है। एम विवादास्पद मामले पर अखिल भारतीय रेलवे कर्मचारी सघान के महासचिव श्री गुरुस्वामी का मत विशेष ध्यान देने योग्य है। उन्होंने नवम्बर १९५२ में कहा कि श्री गिरी के द्वीय श्रम मंत्री विद्यमान अधिनिरणय तंत्र को समाप्त करने के लिये प्रयत्न कर रहे थे क्योंकि वे चाहते थे कि नियोजक और कर्मचारियों के बीच श्रम विवाद सामूहिक सौदाकारी द्वारा सुनभाएँ जाय। इसका स्पष्ट अर्थ यह था कि सत्ता का विजय और श्रमिकों के लिये असुविधा। इससे इन्कार नहीं किया जा सकता कि बिना अधिनिरणय पद्धति के श्रमिकों के पास आज जो कुछ है वह न मिला जाता।

अनिवाय पचनिरणय के सिद्धान्त को विदेशों के श्रमिक सघों द्वारा, विकास की अपनी प्रारम्भिक अवस्थाओं में भी समर्थन नहीं मिला। पूर्णरूपेण अनिवाय पचनिरणय को विरक्त है और यदा-कदा ही संपन्न होता है वा आश्रय लेना ब्रिटिश मस्तिष्क में स्वमेव मस्तिष्क नहीं होता क्योंकि कथानिक समीक्षा व्यवहार में निष्प्रभ है। १९३६ में श्रमिक सघ सभा ने अनिवाय पचनिरणय के विरोध के तहत निश्चय को पुन दोहराया। १९२० में आयोजित औद्योगिक पुनर्गठन और औद्योगिक सम्बन्ध सम्मेलन ने विचार किया कि 'वार्तालाप तंत्र में अनिवायता के तत्त्व का प्रयोग

अस्वीकार्य और अवाञ्छनीय होगा।' ब्रिटेन में, युद्धकाल को छोड़कर, साधारण औद्योगिक विवादां को मुलभाने के लिये अनिवाय पंचनिरणय को लागू करने के विषय में कोई प्रयत्न नहीं किये गये। औद्योगिक सम्बन्धों का ढांचा मुरपतया ऐच्छिक आधार पर खड़ा किया गया था। युद्धकाल में आपतकालीन स्थितियों से निवृत्तने के लिये दलों की पारस्परिक अनुमति से ऐच्छिक पद्धति पर अनिवाय पंचनिरणय अध्या रोपित किया गया था। द्वितीय विश्वयुद्ध के बाद प्रवृत्तमान आपतकालिक परिस्थितियों के कारण सेवायोजन अवस्थाओं और राष्ट्रीय पंचनिरणय आदेश १९४० के अन्तगत लागू की गई वह पद्धति ब्रिटिश श्रमिक संघ सभा और ब्रिटिश नियोजक प्रसवाम की सम्मति से १९५१ तक चलती रही। अब उक्त आदेश का स्थान औद्योगिक विवाद आदेश १९५१ ने ले लिया है। इस आदेश में अनिवाय पंचनिरणय सिद्धान्त की व्यवस्था है किंतु सेवायोजन की अवस्थाओं और शर्तों के संवध में इसका अनुवर्तन अनिवाय नहीं है। इसमें हड़ताल और तालाबंदी के आग्रह को भी समाप्त कर दिया है। आदेश का उद्देश्य बलमात्र विचार विमर्श तंत्र को पुनस्थापित करने के बजाय उसे और सशक्त बनाना है। इस बात पर जोर देने की आवश्यकता है कि ब्रिटिश उद्योगों में केवल नियोजन और नमचागिया की इच्छा सत्मति से अनिवाय पंचनिरणय के सिद्धान्त को लागू किया गया था। इसे बाहर से लाया नहीं गया था। इसलिये वास्तविक रूप में यह अनिवाय नहीं था।

अमेरिकन श्रमिक आन्दोलन अपरिवर्त्य रूप में अनिवाय पंचनिरणय का विरोधी है। इसका विश्वास है कि अनिवाय पंचनिरणय का अर्थ अनच्छिक दासत्व, नागरिक स्वतंत्रता का निवर्तन और व्यक्ति स्वतंत्रता का ह्रास है। अमेरिकन श्रमिक संघान ने विचार व्यक्त किया है अमेरिका के श्रमिक दासता के भागे कभी समपण नहीं करके और न वे अपनी इच्छा के विपरीत उन परिस्थितियों में काम करेंगे जो उनके लिये हानिकारक हैं। यह उनका भविष्यकारित मत है कि अनिवाय पंचनिरणय औद्योगिक शक्ति को प्रवर्धित नहीं करती। इससे केवल औद्योगिक विवादों की अन्धि बढ़ जाती है। यह सामूहिक सौदाकारी का नाश करके वाद-शीलता को पुनस्थापित करती है।

भारत में संघों के विचार इस भय पर आधारित प्रतीत होने हैं कि श्रमिक चूकि समुचित रूप से संगठित नहीं है इसलिए वे सौदाकारी में नियोजन की अपेक्षा कमजोर हैं। और राज्य का हस्तक्षेप कमजोर ढल के पक्ष में होकर न केवल उचित मतुलन बनाये रहेगा बल्कि शक्तिशाली दल के शोषण से उसकी रक्षा भी करेगा। लगता है कि राज्य का सहायता और सहयोग पर निर्भर रहने में श्रमिक संघ आंदोलन और औद्योगिक सम्बन्धों विशेषकर उन स्थानों और उद्योगों में जहाँ श्रमिक स्वमेव संगठित हुए हैं पर पड़ने वाले सभावित प्रभावा के बारे में बहुत कम जानकारी है। श्रमिक संघों को प्रश्न परों पर खड़ा करना है। उह बिना किसी बाहरी

महायत्ता के अग्रणी पर स्वयं टोका करना है।

सरकार का दृष्टिकोण—सरकार के दृष्टिकोण में कोई गति नहीं रही है। अनिवाय पंचनिर्णय आवश्यक समझा गया है किन्तु इसके साथ ही सरकार ने एक त्रिमूर्ति और व्यापक सामूहिक मोर्चाकारी की पद्धति पर भी जोर दिया है। इस दिशा में प्रारम्भिक प्रयत्न औद्योगिक शांति प्रस्ताव १९४७ विभिन्न द्वितीय और त्रितीय मस्वाघा की स्थापना और श्रम सवध विधेयक १९४० में लिये हुए हैं। सरकार का उद्देश्य था कि विचार विमर्श और सामूहिक मोर्चाकारी द्वारा विज्ञान का मुक्तभाषा जाय। श्रम सवध विधेयक के उद्देश्य और कारणों के विवरण में कहा गया है—“प्रगतिशील श्रम नीति का यह उद्देश्य होना चाहिये कि वह श्रम प्रवर्धन तथा प्रभावित करे और जहाँ तक हासिल हो सके राज्य हस्तगत का प्रयात्करण करे। एक सशक्त श्रमिक सवध आन्दोलन ही, जो अपने अधिकारों और अधिकारों के प्रति पूर्ण मजबूत हो, जो स्वयं अपने पक्ष पर खड़ा हो और जिस किमी की सहायता की आवश्यकता न हो औद्योगिक शांति शाश्वत बना सकता है। विधेयक का उद्देश्य है कि निश्चित आचार पर श्रम प्रवर्धन तथा निमाण कर और यदि आवश्यकता के साथ अधिकारों का तात्पर्य होना के बीच तुलना का उत्तरण करने के उद्देश्य में लिया गया है। सरकार ने विचार विमर्श और सामूहिक मोर्चाकारी का विज्ञान करने के लिये परिनिश्चित व्यवस्था की है। उपरोक्त विवरण में आगे कहा गया है—‘नियोजक और उभक्त कमचागिया के बीच मैत्रीपूर्ण विचार विमर्श का क्षमता पर विश्वास एक विषयक का मूल आधार है। विचार विमर्श के लिये प्रारम्भिक अवस्था में ही एक उचित वातावरण में प्रयत्न करना चाहिये यह नहीं कि जब हस्तगत प्रारम्भ हो जाय तो मशोघन अधिकारों में पर निर्भरता पर। दत्ता के बीच अनिवाय विचार विमर्श और त्रिही परिस्थितियाँ के अन्तगत अनिवाय सामूहिक मोर्चाकारी के लिये विधेयक में व्यवस्था की गई थी। फिर भी सरकार अनिवाय पंचनिर्णय के सिद्धान्त का अन्तर्गत के लिये दृष्टि नहीं है। दम्तु औद्योगिक विज्ञान अतिनियम १९६७ की तुलना में श्रम सवध विधेयक के अन्तगत अनिवाय पंचनिर्णय के विषय में अधिक बतार व्यवस्था की गई थी। सरकार ने यह नहीं माना था कि श्रमका दत्त के सामूहिक मोर्चाकारी और विचार विमर्श के विकास पर प्रतिकृत प्रभाव पड़ेगा या उभक्त किमी प्रकार उद्देश्य तक पहुँचने की गति में पराजयों उत्पन्न करे लगे कि नियोजक और श्रम सवध स्वयं प्रयत्न में औद्योगिक शांति का निमाण करें और भीन्नातिन्नीन श्रम प्रवर्धन तथा के क्षमता में राज्य हस्तगत का प्रयात्करण किया जाय सरकार ने स्वयं अपने सम्मुख रखा था। अनिवाय पंचनिर्णय की परिनिश्चित व्यवस्था का श्रमिका द्वारा पर्याप्त विराध किया गया। किन्तु सरकार नुकी नहीं बकि अनिवाय पंचनिर्णय का प्रभाव करने का निश्चय कर लिया।

सरकार की नीति १९५२ में बदली जब श्री गिरि वैद्रीय श्रम मंत्री हो गये। अपने पद का दायित्व सभालने के बाद उन्होंने बारम्बार कहा कि नियोजक और कमचारियों के बीच के संबंध कम से कम संभव राज्य हस्तक्षेप के साथ पारस्परिक अवबोध और सद्भावना द्वारा शासित हान चाहिये। बत्तीस वय के अनुभव अर्थात् श्रमिक सचो के रूप में और अर्थात् मंत्री के रूप में ने मुझे यह भली प्रकार समझने का अवसर मिला है कि यही उचित उपागमन मांग है। मैं किमी विधान की अपेक्षा पूजा और श्रम के बीच किये गये पारस्परिक समझौते पर अधिक विश्वास रखता हूँ। फिर भी मैं यह कहने में नहीं हिचकूंगा कि अब भी कुछ मामलों में काफी लोगों की नापसन्दी के बावजूद विधान उपलब्ध हो सकता है। उन्होंने नियोजकों और कमचारियों को अपने दायित्व समझने के लिये उत्साहित किया। उनका कहना था कि वे उत्पादन के दो हाथ की तरह हैं तथा उन्हें न केवल अपने दल के हित के लिये बल्कि देश की सुरक्षा और स्वास्थ्य के लिये भी आपस में मिल कर काम करना चाहिये और दोनों अपना बराबर हिस्सा लें। यदि श्रमिकों ने अपना भार वहन नहीं किया तो उद्योग का अस्तित्व ही खतरे में पड़ जायगा और इस प्रकार सोने का अडा टन बानी मुर्गा ही समाप्त हो जायेगी। नियोजकों को, अपनी ओर से उचित दायित्व की अवस्थाओं और समुचित सुविधाओं की व्यवस्था करने श्रमिकों के अधिकार को मान्यता देनी चाहिये। श्रम और पूजा को समुक्त उद्योग में हिस्सेदार के रूप में कार्य करना चाहिये तथा अपने विवेको और विवादों को आमने सामने बठ और घांटा करके निबटा लेना चाहिये। बिना सामूहिक सौदाकारी के भारतीय उद्योग कोई प्रगति नहीं कर सकत। सफलता प्राप्त करने के लिये बहुत समय लग जायेगा। इसके लिये दोनों दलों का सहयोग आवश्यक है जिन्हें अपने कर्तव्य और दायित्व समझना चाहिये। नियोजकों को यह अनुभव करना चाहिये कि वे श्रम का शोषण नहीं कर सकत ह और न वे उसके साथ एक वस्तु की तरह व्यवहार कर सकत हैं। उद्योगों के प्रति नियोजक और श्रमिक का एक कर्तव्य है और दोनों के अपने दायित्व और विशेषाधिकार हैं। श्री गिरि के भाषणों का यही सार था। देश की स्थिति विवादों को आंतरिक रूप से सुलझाने के विचार को बढ़ावा देने के लिये अनुरूप प्रतीत होती थी।

राज्य उद्योगों और संस्थानों में, जहाँ श्रमिक सच आन्दोलन विशेषकर कम उम्र था, अनिवाय पंचनिर्णय द्वारा सामूहिक सौदाकारी को प्रतिस्थापित करने की सशक्त इच्छा के प्रति श्री गिरि जागरूक थे। इससे श्रमिकों और नियोजकों के बीच असमान संबंध में अचछे परिणाम निकलने की संभावना थी। इस मत के समर्थक चाहते थे कि जबकि वे उसके लिये तयार न हो जायें सामूहिक सौदाकारी की अग्निपरीक्षा स्थगित रखी जाय। लेकिन श्री गिरि इस मत के थे कि अधिक समय तक अधिक सारभूत मिलने वाले लाभों के लिये कभी-कभी तात्कालिक साम छोड़ने

पडते हैं या फिर उन्हें प्रायः उनके मदभ में रखना पड़ता है। फिर भी अनिवाय पचनिएय के समयको की सतक विचारधारा की प्रशंसा करत हुए वे अन्तिम लक्ष्य की प्राप्ति के लिये खतरा मोल लेने के लिये तयार थे। १९५२ में सरकार की नीति, जसाकि उस काल में समय-समय पर दी गई केन्द्रीय श्रम मन्त्री की उक्तिया से स्पष्ट है, कुछ खतरा उठा लेने के लिये इच्छुक प्रतीत होती थी। इच्छित परिणाम लाने के लिये सरकार विद्यमान विधाना की जाच कर रही थी। श्री गिरि जानते थे कि आपतकालीन स्थिति में सरकार का हस्तक्षेप आवश्यक हो जाता है। इसलिए उन्होंने प्रस्ताव रखा था कि 'आपतकालीन स्थिति को, जब भी पैदा हो, समुचित विधान द्वारा, यदि विधान सभा का अधिवेशन चल रहा हो, और यदि विधान सभा का अधिवेशन न चल रहा हो, तो अध्यादेश निगमित करके सभाला जा सकता है। श्रम सवधो के अपेक्षित विधान में भी आपतकालीन स्थिति के लिये स्थायी व्यवस्था निहित की जा सकती है।'

श्री गिरि वास्तविक अनिवायता की आवश्यकता के प्रति पूणतया सजग थे किन्तु उनका विश्वास था कि अनिवाय पचनिएय के स्थान पर सामूहिक सौदागारी के साहसी परीक्षण के लिये वह समय उपयुक्त था। इस साहसिक क्रिया में संगठित श्रमिकों और नियोजकों का अपने साथ ले चलने की वे आशा रखत थे। किन्तु उनकी आशाएँ पूरी नहीं हुई और धीरे धीरे उन्होंने अनुभव किया कि १९५२ के उनके विश्वास की तुलना में वस्तुतः अनिवायता की अधिक आवश्यकता थी। उन्होंने अपने मत में सशोधन किया और जिसमें १९५२ के अन्त तक आमूल परिवर्तन हो गये। उन्होंने १९५३ के अन्त तक अपने उस परिवर्तन को केन्द्रीय और राज्य सरकारों की नीतियाँ में स्पष्ट किया तथा जनवरी १९५४ में आयोजित १३ वें भारतीय श्रमिक सम्मेलन के अधिवेशन में कहा कि वर्तमान परिस्थितियाँ के अतगत उन्हें विश्वास है, श्रम विवादों को सुनभान के लिये अनिवाय अधिनियम लागू रहना चाहिये, यद्यपि नवीताल सम्मेलन में उन्होंने विवादा को सुनभाने के लिये अनिवाय अधिनियम को पारस्परिक विचार विमर्श द्वारा प्रतिस्थापित करने की उक्ति दी थी। गिरते हुए लाभो, बड़े पमान पर छँटनी और प्रथम पंचवर्षीय योजना के अति आवश्यक क्रिया कर्म के कारण अनिवाय अधिनियम को बनाने रखने की आवश्यकता का उन्हें अनुभव हुआ था। उन्होंने कहा था कि श्रम सवध विधेयक १९५० में अधिनियम के सवध में व्यवस्था अपेक्षित विस्तृत विधान में बनी रहेगी। श्री गिरि के शब्दों में 'पूण विनम्रता के साथ, मान मदन के भाव में नहीं मैं कहना हूँ कि श्री जगन्नीवनराम द्वारा लागू की गई श्रम सवध विधेयक की अधिनियम के सवध में धारा १० बनी हुई है ता वस्तुतः मैं अपने शब्दों का ही लगभग खटन किया है। किन्तु कुछ प्रस्तावों का पचान में समय लगा। इसलिए मैं साचता हूँ कि यह पच्छा हुआ जो घोड़ी देर लगी।'

फिर भी उनका विश्वास बना हुआ है कि श्रमिक और नियोजकों के बीच किये गये पारस्परिक समझौते कानून की अपेक्षा अधिक मूल्यवान हैं क्योंकि ऐसे समझौते स्थायी होते हैं और बहुत समय तक चलते रहते हैं। वे अनुभव करते हैं कि प्रजातांत्रिक ढांचे पर साठिन एक श्रमिक सच श्रमिक अर्द्धे परिणाम उदलब्ध कर सकता है। बिना अधिनियम के विवाद सुलभये जा सकते हैं और समझौते किये जा सकते हैं। बैंक परिनिणय के प्रश्न पर १९५४ में श्री गिरि ने त्यागपत्र दे दिया। उन्होंने अनुभव किया कि भारत सरकार के सेवामुक्ति बरन वाले विभाग अपनी पृथक् श्रम नीति चाहते थे। वे विभिन्न निशात्रा की ओर खीचातागी कर रहे थे। और ऐसे में एक एकीकृत नीति कठिन हो गई थी। किन्तु इन सभी उतार चढावों और मजिमडल सहयोगियों के साथ विभेदा के वाचज्ञ भी वे सामूहिक समझौते की प्रभावशीलता पर अपने विश्वास को डिंगा नहीं पाये। वे श्रम और प्रबध से कहते रहे हैं कि उहे अपने आपनो विरोधी शिविरो का नहीं समझना चाहिये। दोनों को "सामूहिक सौदाकारी की अपक्षा सामूहिक विचार पर" अधिक बल देना चाहिये। श्री गिरि का विश्वास है कि औद्योगिक शाति के लिये अधिनियम "प्रथम शत्रु" है। जुलाई १९५४ में प्रतिपादिन औद्योगिक शाति योजना में उन्होंने सुभाव रखा था कि ब्रिटेन के औद्योगिक ऱ्यायालय अधिनियम १९१९ के अनुसार औद्योगिक ऱ्यायालय हो सकते हैं। किन्तु उनके निणय कानून के द्वारा नहीं बरद जनता की राय पर लागू किये जाने चाहिये।

१९५४ में श्री खण्ड भाई देसाई श्री गिरि के स्थान पर केन्द्रीय श्रम मंत्री बन। उन्होंने अनिवाय पचनिणय के महत्त्व को स्वीकार करते हुए सामूहिक सौदाकारी के प्रयतन की उसी नीति का अनुसरण किया। वस्तुतः अनिवाय अधिनियम स्थायी हा गया है। अधिकांश राज्य सरकारें अनिवाय पचनिणय के पक्ष में थी और बनी हुई हैं। यहा तक कि १९५२ में उन्होंने श्री गिरि का समयन नहीं किया जब उन्होंने निर्भीक हाजर परिनियत पुम्तिका में अनिवाय पचनिणय को निकाल देने का प्रस्ताव रखा।

श्री देसाई ने १९५५ के मध्य अपने समालोचनार्थक रेडियो भाषणों में से एक में कहा कि श्रम प्रबध सहयोग के बारे में नये सिरे से सोचने की आवश्यकता है। पिछले आठ वर्षों के अनुभव से पता चलता है कि अनिवाय पचनिणय एक श्रमिश्रित बरदान नहीं रहा। यद्यपि बड़े पमाने पर औद्योगिक हड़तालों को टाला गया है किन्तु इसने श्रमिक और नियोजकों के बीच तनाव और पृथक्त्व का वातावरण 4दा कर दिया है। श्रम प्रबध सहयोग की समस्या को अनिवाय पचनिणय ने अत्यावश्यक बना दिया है। फिर भी, जबतक स्वस्थ श्रम प्रबध सबध स्थापित नहीं हो जाते, विधान द्वारा स्थापित अधिनियम तत्र काय करेगा और उल्लेख बरध करना चाहिये, ताकि अव्यवस्था या उत्पादन के बध होने को रोका जा सके। यह

अनुभव किया गया था कि पारस्परिक समझौते पर अधिक बल देने से स्वतः सत्तेय प्रद परिणाम निश्चय की संभावना है फिर भी जब समझौते की शर्तें सभी रीतियों असफल हो जाती हैं तो अनिवाय पंचनिर्णय के माध्यम से हस्तक्षेप करने से सरकार के अधिकार को छोड़ देना जायिमपूर्ण होगा। अनिवाय पंचनिर्णय में अधिकतर इस बात पर सहमत है कि इसका प्रयोग यदा तदा और केवल अंतिम आश्रय के रूप में ही किया जाना चाहिये।

भारत सरकार ने बिना राज्य हस्तक्षेप के अपने विद्यालयों का निबटारा करने हेतु दला को अवसर प्रदान करने के लिये औद्योगिक विवाद विधान में एच्छिन पंच निर्णय की व्यवस्था की। अनिवाय पंचनिर्णय से सम्बद्ध व्यवस्थाएँ कुछ परिवर्तन के साथ बनी रही। इसलिए औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ में १९५६ में संशोधन किया गया। एच्छिन रूप में विवादों को पंचनिर्णय के लिये भेजने के सम्बन्ध में एक नई धारा जोड़ी गई। वस्तुतः अधिनियम में यह एक महत्वपूर्ण अभाव था। लम्बे समय से चलते आ रहे वाद विवाद के उपरान्त भी लगभग ६ वर्ष बाद एच्छिन पंचनिर्णय की व्यवस्था की गई। जहाँ वही औद्योगिक विवाद प्रारम्भ हो या प्रारम्भ होने की आशंका ही तो निश्चित समझौते के आधार पर इस नियोजक और कर्मचारियों द्वारा पंचनिर्णय के लिये उन व्यक्तियों को, जिनके नाम समझौते में उल्लिखित हैं भेजा जा सकता है। सरकार द्वारा विवादों को 'यायालय या 'यायाधिकरण' को भेजने से पूर्व ही दला का इस प्रकार पंचनिर्णय के लिये विवाद मन्थित करना होता है। समझौते की एक प्रति सरकार को भेजनी होती है जिसे वह १४ दिन के भीतर प्रकाशित करती है।

यह सुनाव भी दिया गया कि सभी उद्योगों और संस्थानों के लिये योगी या अनौपचारिकी संवादा के रूप में वर्गीकृत किया जाना चाहिये। जहाँ तक लाकोपयोगी संवादा का प्रश्न है, सरकार को सभी अनिर्णीत विवादों का अनिवाय पंचनिर्णय के लिये भेजने और हटाने तथा तालाब की पर रक्षण का अधिकार होना चाहिये। अलापयोगी संवादा के सम्बन्ध में सामूहिक सौदागरी के लिये पूर्ण स्वतंत्रता दी जानी चाहिये तथा पारस्परिक सहमति द्वारा विवादों का सुलभान के लिये एक स्थायी विचार विमर्श तंत्र के गृहण पर बल देना चाहिये। इस संवादा में अनिवाय पंचनिर्णय का परिहार करना चाहिये किन्तु सरकार का विचार विमर्श संवादा तथा पंचनिर्णय के लिये एक पंच तंत्र के गृहण प्रवर्तना में सहायता प्रदान करना चाहिये। दला का उत्साहित करना चाहिये कि वह अधिक से अधिक जहाँ तक संभव हो पारस्परिक विचार विमर्श एच्छिन संशोधन और पंचनिर्णय पर ही विश्वास रखे। सरकार का अलापयोगी संवादा में एक विद्यमान के प्रकाशन को सावधानीपूर्वक देखना चाहिये और यदि इसे बहुत सफलता मिलती है तो इसका उपयोग लोकोपयोगी संवादा में भी करना चाहिये। किन्तु बहुत से

राज्य इसे अलोकोपयोगी सेवाओं में परिभरण हेतु भी प्रयास करने के पक्ष में नहीं है।

अनिवार्य पचनिएय के अविबक्ता प्राय कामबन्धी तथा काय दिनों की हानि की गिरती हुई सस्या से अनिवार्य पचनिएय की सफलता को सूचित करते हैं। किन्तु इन आकड़ों को अत्यन्त सावधानी से ही स्वीकार करना चाहिये। पचनिएय के परिणामस्वरूप परिहाय कामबन्धी के पर्याप्त आकड़े हमारे पास उपलब्ध नहीं हैं। इसी प्रकार हड़नाला की सख्या का अनुमान लगाता जो पचनिएय के अभाव में घटी होती बहुत कठिन है। इसकी भी बहुत संभावना है कि यदि अनिवार्य अधिनिएयन की व्यवस्था न होती तो भी हमारे देश में घटित कामबन्धियों की सख्या में बड़ा प्रभाव न पड़ता और न हड़नाला तथा तालाबन्धी की सख्या में काफी वृद्धि हो गई होती।

यह भी समान रूप में सही है कि संभावना और अच्छे सम्बन्धों का प्राय लाभ हो गया है तथा प्रत्येक पक्ष दूसरे के विचारों का लक्ष्य चिन्तित है। प्रत्येक पक्ष अपने विरोधी को हटाने के लिये कूटयुक्त योजना में तल्लीन रहना है। वे उद्योगों को उत्तम बनाने और व्यवस्थित रखने के अपने दायित्व की उपेक्षा कर बैठे हैं। ऐसी अभिवृत्ति में वस्तुतः औद्योगिक शांति स्थापित नहीं होती। वर्तमान शांति से न तो पूँजी को सतोष मिला है और न श्रम को। पचनिएय की मरल उपलब्धता न श्रमिक नेताओं के अस्तिष्क में अनुत्तरदायी विचारों का मूलन कर लिया है। प्राय ही असंभव मांग प्रस्तुत की जाती है। विचार विमर्श के लिये शायद ही कभी प्रयत्न किया जाता हो। और कोई भी अपनी बात स्पष्ट रूप में सामने रखने के लिये इच्छुक नहीं होता।

आजकल श्रमिक मध्य मण्डल एक प्रकार की विधि सहायता समितियाँ हाँ गयी हैं। वे अपनी सारी शक्ति विभिन्न 'यायाधिकरणों' और 'यायातयों' में मुकदमा लड़ने और खाल की खाल निकालने वाले तर्कों में लगा देती हैं। जिस शक्ति को श्रमिक मध्य आन्दोलन को स्वस्थ और सशक्त बनाने में लगाया चाहिये उसका दुरुपयोग और अपव्यय किया जा रहा है। संस्था की अस्थिरता प्रथमिध्व अपरिपक्व नियाँ कलाप संस्थाओं की सामान्य उदारता अंतराधीय स्पर्धा और राजनितिक उद्देश्यों के लिये श्रमिक मध्यों का शापण अब भी है। वस्तुतः ऐसा प्रतीत होता है कि पचनिएय की मांगें सुविधाएँ उपलब्ध होने के परिणामस्वरूप श्रमिक मध्य बुजुर्गों की तरह पदा हाँ गयी हैं। उनमें से एक अछूती सख्या में मध्य अब 'यायाधिकरणों' या 'यायालयों' के समक्ष मुकदमा हार जाते हैं तो उनका विरोध हो जाता है। एमें अल्पजीवी श्रमिक मध्यों की उत्पत्ति चिनका अस्तित्व ही बाहरी परिस्थितियों पर निर्भर करता है श्रमिक मध्य आन्दोलन का कमजोर बना देता है।

विभिन्न अधिनिएय मंडलों 'यायाधिकरणों' और 'यायातयों' के परस्पर

विरोधी परिणामों ने सभ्रम और अनिश्चयता पैदा कर दी है। फलतः औद्योगिक याजना और प्रगति कठिन हो जाती है। उद्योगपतियों को श्रम प्रमाणा, जिन्हें उन्हें मानना होगा के बारे में पूर्ण सूचना होनी चाहिये ताकि वे उनके लिये पर्याप्त व्यवस्था कर सकें। औद्योगिक सभ्रम नीति की प्रमुख बातों को स्पष्ट और निश्चित रूप से किसी उपयुक्त विधान के अन्तर्गत उल्लिखित कर देना चाहिये। औद्योगिक वातावरण में इच्छित परिवर्तन सामूहिक सोदावारी पर अत्यधिक विश्वास रखकर लाया जा सकता है। इससे दबाव नहीं किया जा सकता कि औद्योगिक विवादों को सुव्यवस्था की दृष्टि से रूप में अनिवाय पंचनिर्णय की उपलब्धता से औद्योगिक सभ्रमों के आंतरिक निबटारे की प्रक्रिया को बाधा पहुँचती है। विवादों के ऐच्छित निबटारे की प्रक्रिया को तब तक पूर्णतया प्रयोग में नहीं लाया जा सकता जबतक अनिवाय पंचनिर्णय की अवस्था स्थिति रहती है। अनिवाय पंचनिर्णय के अभाव में दल विचार-विमर्श करके और किसी स्थायी समझौते पर पहुँचने के लिये समय हागे तथा समझौते के लिये सशक्त भावना भी पैदा होगी। विवादों और सामान्य समुदाय को होने वाली कठिनाइयों की तरफ अधिक स्पष्ट और विशद अनुभूति होगी। जहाँ उन्हें विवाद के परिणामस्वरूप होने वाली हड़ताल या तालाबंदी के परिणामों की पूर्ण अनुभूति होगी तब वे विभेदा की सुलभता के लिये अपनी ओर से भरसक प्रयत्न करेंगे तथा उसके लिये प्रयत्नशील और उत्सुक होंगे। राज्य हस्तक्षेप नियोजक और कर्मचारियों के सर्वोत्तम हित में नहीं है। औद्योगिक शांति यायावतया तथा यायावितरण के लिए निर्यातों द्वारा आरोपित नहीं की जा सकती है। इस तो स्वयंसेवक ही ठोस बनाना है। अधिनियमों के निर्यातों से तो केवल कठुना असंतोष, बढ़ती शत्रुता और मनमुटाव का प्रजनन होता है। उनमें लाना की नतिजता विनष्ट हान और सद्व के लिये सहायक सहायता पर आचारित होने की सम्भावना भी रहती है। पृथक्ता और अलगाव की भावना जा उद्योग में विकसित होती है श्रम और पूँजी के बीच साभेदारी की भावना के लिये भी घातक है। उमम श्रमिक सघवात् के विश्वास में भी बाधा पड़ेगी। श्रमिक सघा पर श्रमिकों का विश्वास समाप्त हो जायगा। राज्य पर अत्यधिक निर्भरता का परिणाम सगठन में शिथिलता और श्रमिक सघा में अनुशासन की कमी के रूप में प्रतिफलित हो सकता है। इससे उनका मत्स्यता और सगठनात्मक शक्ति पर भी प्रभाव पड़ेगा। यह श्रमिकों के व्यक्तित्व की वृद्धि और विकास को ही नहीं बल्कि अपने आत्मविश्वास और आत्मनिर्भरता की क्षमता तथा उनके उत्तरदायित्व और दायित्व की भावना को भी प्रभावित करेगी।

पंचवर्षीय याजनाओं के सफल कार्यान्वयन के लिये यह आवश्यक है कि श्रम और प्रगति के बीच समुदाय के हित की भावना से सम्पन्न बलान के लिये पदम उठाये जायें। उनका प्रोत्साहित करना चाहिये कि वे अधिनियमों की अपेक्षा अपने विभेदा की दार्तालाप और सरावण द्वारा निबटारें। यदि दला को वातालाप में असफलता

निनी है तो उन्हें अन्न विभागों को ऐच्छिक पचनरूप के लिये सौंप देना चाहिये । अन्निक अर्थात् प्रयोग के लिये अन्निकों का नियंत्रण के साथ अनुरूपित्व बाँट लेने चाहिये । ये उद्योग के निर्माण और नियंत्रण में अन्ना हाथ चहुँ हैं । वस्तुतः समस्ये भी आ गया है जब अन्निकों का प्रयोग में हिन्सा किया जाय । कुछ मस्यो न अन्त १८५५ में कम्पनी विधेयक पर वहम के समय मन्त्र में इन बात पर ज़रूर भी किया । अन्न मन्त्रालय ने इन विषय पर एक रिपोर्टी याचना आयात का भेजी थी । बाद में कुछ चुने हुए मन्त्रालयों में उद्योग के प्रयोग में अन्निकों के साथ ग्रहण की याचना लागू भी करनी पड़ है । औद्योगिक प्रयोग में इन प्रकार के परिणामों को पूरा मानना है कि अन्न और प्रयोग के बीच में नौमत् तक निकट महसूस होना चाहिये जिन अन्नी तक व्यावहारिक में समझ नहीं मनना पाता रहा है ।

याचना आयात ने कुछ सीमाओं के साथ अन्निकों के साथ बनाते साठन और सामूहिक सौदागारी काल के अर्थिकता की औद्योगिक मस्यो के आधार के रूप में मान्यता प्रदान करी है । उन्होंने कहा है कि विद्या का सुव्यवस्थापन के लिये या एक उद्योग में नियुक्त अन्निकों का सामान्य हिन्सा का प्रभावित करत है सामूहिक प्रयत्न किये जान चाहिये । नियंत्रण और अन्निक मस्यो का अपना समझाये हुए काल के लिये ऐच्छिक गतिविधि ही अन्तनी चाहिये । बाहरी महसूसना से या उनका बिना उन्हें निकट तक दृष्टिकरण अन्न विभागों का समझ करत चाहिये । यदि वे अपनी समझाया का सुव्यवस्थापन में स्वयं अनुभव है या उन्हें ऐच्छिक पचनरूप के लिये उनको प्रतिष्ठित कर देना चाहिये ।

विद्या काल के लिये विद्या का सुव्यवस्थापन के लिये काला मस्यो में समझौता द्वारा मान्यता सामूहिक सौदागारी की गति की वास्तविक प्राप्ति समझा जायगी । नियंत्रण और कम्पनीविद्या के लिये यह सवास्तविक मन्त्रालय और दस्तावेज पूरा माने होंगे । छाट-छाट विद्या का वातावरण और संपन्न द्वारा आयातों में सुव्यवस्थापन मस्यो है । सामूहिक सौदागारी के वास्तविक मूल्य का वस्तुतः समझौता द्वारा आयात गया है जिनमें काल की अर्थिकता का समय में महत्वपूर्ण शर्तों गिहित होती है तथा अन्त औद्योगिक समय का आश्रय लिये विभागों का सुव्यवस्थापन का व्यवस्थापनी है । अन्नी हाथ में म अर्थिकतावाद में विद्या मस्यो समझौता एक अच्छा उदाहरण है । देश के विभिन्न उद्योगों में ना इन्नी प्रकार के समझौते होना चाहिये । हड़ताल या तलाबन्नी के अभाव में उनकी व्यापकता और गहराई के अभाव में अपनी यह मान्यता अर्थिक महत्वपूर्ण है । हम औद्योगिक उत्पादन के विभिन्न दला द्वारा स्वयंसेव निर्मित मस्यो औद्योगिक शांति चाहते हैं । यदि अशांति और असंतोष अंतरालों का से विद्यमान रहे तो कृत्रिम या अशांति प्राप्ति व्यर्थ है । सामूहिक समझौता की सी नियंत्रण और स्यादिक परिनिष्ठा में नहीं होता है ।

किन्तु वर्तमान स्थिति विद्यमान ही मतापपूर्ण नज़ा है । सामूहिक सौदागारी

की जड़े जमी नहीं है। उमकी सफरता भी, जिम सभी चाहत व आशा स बहुत कम रही है। राज्य न अर्थिकाधिक अनिवाय पचनिएण पर भरासा किया है। श्रमिका न भी अपना विश्वास अनिवाय पचनिएण राज्य नियंत्रण और राज्य विनियमन पर प्रगट किया है। नियाजका न भी विवादा के एच्छित्त निवटारे को महत्त्व नहीं दिया। वतमान स्थिति म प्रत्येक दल सामूहिक सौदाकारी म विश्वास ता प्रगट करता है किन्तु काद भी दल उमे व्यवहार म नहीं अपनागा चाहता। उनम से प्रत्येक की अपनी सीमायें हैं। जवतक यह स्थिति बनी रहती है, सामूहिक सौदाकारी की अधिक प्रगति की आशा नहीं की जा सकती है।

वतमान समय म मतकय अनिवाय पचनिएण के पक्ष म ह। किन्तु राज्य हस्तक्षेप की मात्रा और स्वरूप तथा वह अस्थायी जय इसका प्रयोग करना चाहिये के विषय म काई सबसम्मति नहीं है। इस विषय पर विभिन्न दला के मत अस्पष्ट और परिवर्ती हैं तथा विचारधाराआ म बहुत अधिक सभ्रम हैं। इसे कोर्टे इन्कार नहीं करगा—कि कभी-कभी और कुछ परिस्थितिया म अनिवाय पचनिएण आवश्यक और वाछनीय हाना ह। राज्य के हस्तक्षेप या स्वल्प, मात्र और समय अवसर की आवश्यकता द्वारा निर्धारित हाना चाहिये। राज्य का औद्योगिक सबवा के क्षेत्र म सामाजिक योग्य और कमजोर दल का शक्तिशाली बनान के उद्देश्य स हस्तक्षेप करना चाहिये ताकि अन्तत यह अपन परा पर स्वय खडा हो सके और अपन विभेदा का बानानाप और सामूहिक सौदाकारी द्वारा सुलभायें। एसा कुछ भी नहीं करना चाहिये जिसम श्रमिक सभा म कमजारी आये तथा विवादा के आंतरिक और एच्छित्त निवटारे म बाधा पड़े।

हम यह ध्यान म रखना चाहिये कि कानून व शब्दा की अपक्षा औद्योगिक सबवा के नियमन के लिये कानून का निष्पादन तथा कानून के क्रियान्वरण के लिये उचित वातावरण का निर्माण अधिक महत्त्वपूर्ण है। तीना दला—राज्य, नियोजक और कमचारी—का स्वल्प और प्रभावक अभिवृत्ति का विकास करना चाहिये तथा औद्योगिक सबवा की समस्याआ का सहयोग और समझौते की भावना म हल करना चाहिये। यह नहीं भूलना चाहिये कि ये दल शून्य स्थिति म काम नहीं कर रहे हैं। वे सामाजिक समुदाय का एक अंग हैं। औद्योगिक सबवा का काद एकीकृत तथा सर्वोत्तम गुणी उपचार उक्त समय तक संभव नहीं है जवतक हम इस विषय पर साधारण जनता को शिक्षित और अवगत न करें। दुर्भाग्यवश औद्योगिक सबवा क इस पक्ष पर समुचित धन और ध्यान नहीं दिया गया ह। सभी दला द्वारा औद्योगिक सबवा की समस्याआ म समान का परिचित कराने क निय गम्भीर प्रयत्न किये जान चाहिये। प्रभावित जनमत श्रम और प्रवचन के बीच बिना उत्पादन का अन्यव्ययन किये विवादा के शान्तपूर्ण हल का प्रवर्तन ही नहीं बल्कि दान क हित म दाना दला क बीच सहयोग की भी वृद्धि करगा।

केन्द्र और प्रत्येक राज्य में औद्योगिक संवर्धों के कानून का पालन करवाने और औद्योगिक शांति बनाये रखने के लिये औद्योगिक संवर्ध तंत्र की स्थापना कर दी गई है। इस तंत्र का एक महत्वपूर्ण भूमिका का निवाह करना है क्योंकि इसके द्वारा श्रम प्रवर्ध सहयोग व एक नये युग का सूत्रपात हो सकता है। सामूहिक मीठाकारी की गति और उसकी सफलता केवल औद्योगिक संवर्धों के कानून जिन्हें अनिवार्य पंचनिर्णय के लिये चाहे व्यवस्था हो या न हो पर ही नहीं बल्कि समुचित प्रकार के सांविधिक और असांविधिक औद्योगिक संवर्ध तंत्र तथा उनमें चलाने वाले उत्तरदायी सेविवग पर भी निर्भर करेगी। तंत्र का परिपालन योग्य और प्रशिक्षित व्यक्तियों का हाथ में होना चाहिए जो सद्भावपूर्ण रूप से सराधन पर विश्वास रखें और उसके लिये उनमें क्षमता तथा अभिरूचि हो और जिन पर बोना दला द्वारा स्पष्ट विश्वास किया जा सके। औद्योगिक संवर्ध तंत्र के लिये सेविवग को चुनने की वर्तमान रीति में काफी सुधार बाध्यता है। उन योग्यताओं और विशेषताओं का वर्णन करना जो एक अच्छे श्रम अधिकारी, सराधन अधिकारी और पंचनिर्णयका में होनी चाहिए कठिन है। इन योग्यताओं को पहचानने और उचित प्रकार के व्यक्तियों का इन व्यवसाय के लिये चुनने की समुचित रीतियाँ प्रकल्पित और प्रयुक्त करनी होंगी। औद्योगिक संवर्ध व्यवसाय के लिये उन्हें विस्तृत और गहन प्रशिक्षण भी देना होगा।

वर्तमान समय में अधिकांश राज्यों द्वारा सराधन अधिकारियों की नियुक्ति उद्योगों के लिये न होकर क्षेत्रों के लिये की जाती है। यह अधिक अच्छा होगा यदि सराधन अधिकारियों को क्षेत्रों की अपेक्षा उद्योगों के आधार पर नियुक्त किया जाय। इससे वे उद्योगों के विभिन्न दलों के साथ स्वस्थ और व्यक्तिगत संबंध स्थापित कर सकते हैं तथा उद्योगों की भीतरी और बाहरी कार्यकारी के विषय में अच्छा ज्ञान प्राप्त कर सकते हैं। इसके अतिरिक्त औद्योगिक संवर्ध प्रशासन में पर्याप्त अधिकारी होने चाहिये ताकि वे विभिन्न समस्याओं की ओर अधिक व्यक्तिगत ध्यान दे सकें। यह उनका कर्तव्य है कि राज्य की औद्योगिक संवर्ध नीति की समुचित व्याख्या करें तथा श्रम प्रवर्ध की अपन विभेदा को परस्पर और मैत्रीपूर्ण ढंग से सुलभान में सहायता करें। राज्य को ऐच्छिक आधार पर द्विदलीय विचार विमर्श को प्रोत्साहन देना चाहिए। इस उद्देश्य के लिये जो तंत्र स्थापित किया गया है उसे सशक्त और उन्नत बनाना चाहिए। जिन उद्योगों और स्थानों में यह तंत्र नहीं है जहाँ इसकी स्थापना के लिये प्रयत्न किया जाना चाहिए। विचार विमर्श तंत्र की स्थापना सरलता से की जा सकती है जहाँ नियोजकों और श्रमिकों के संगठन पर्याप्त विकसित और प्रगतिशील हैं। मजदूरी और सेवा की अवस्थाओं की समस्याएँ प्रत्येक उद्योग में श्रमिक और नियोजक के प्रतिनिधियों द्वारा प्रयुक्त विचार विमर्श तंत्र में माध्यम से सुलभानी चाहिए। किसी ऐसी कार्यवाही जो इसके मूल्य और क्षमता को प्रतिकूल हो कर परिहरण के लिए सर्वाधिक सावधानी बरतनी चाहिए। जब समुचित विचार विमर्श

तंत्र अस्तित्वहीन या अपर्याप्त हो तो सरकार का हस्तक्षेप आवश्यक हो सकता है किंतु जहाँ तक संभव हो सरकार को अनिवार्य पंचनियम के अधिकार का प्रयोग नहीं करना चाहिये। यदि वार्तालाप द्वारा सफलता न मिले तो उन्हें अनिवार्य सराफन द्वारा विवादा को सुलभान के लिये सत्यनिष्ठ प्रयत्न करने चाहिये। और जब यह रीति भी असफल हो जाय अथवा उक्त काय रूप में लाना संभव न हो, तो उक्त स्थिति में ही राज्य हस्तक्षेप करके विवाद को पंचनियम के लिये निर्देशित कर सकता है। बंधनकारी और अवधानकारी अनिवार्य पंचनियम के प्रकार की भी व्यवस्था कर दी जानी चाहिये। अवधानकारी अनिवार्य पंचनियम का प्रयोग केवल महत्त्वपूर्ण विवादा और आपातिव स्थितियां में करना चाहिये। जहाँ तक बंधनकारी अनिवार्य पंचनियम का प्रश्न है, 'सायाधिकरणों के परिनिष्पन्न दावा दला की सम्मति से लागू किये जायेंगे। पानोहीप्त जनमत विवादियों पर दबाव डालेगा और वे शन शन अपने विभेदा को स्वयं सुलभाना सींग जायेंगे। सामूहिक सौदानकारी के लिये यह बहुत बड़ा उद्दीपन होगा। यदि वर्तमान परिस्थितियां के अंतर्गत राज्य अनिवार्य पंचनियम के अधिकार को छोड़ने के लिये तयार नहीं है तो औद्योगिक मबंध कानून को इन्हीं दो प्रकार के पंचनियमों की व्यवस्था करनी चाहिये। इस पर विचार करके का अधिकार राज्य को ही होगा और उक्त नियम के अनुसार इमका प्रयोग किया जायगा। बोधगम्य राज्यनाति तथा दावा प्रकार के पंचनियमों का समय की आवश्यकतानुसार विवेकसंगत प्रयोग पर्याप्त समय तक औद्योगिक उत्पादन की अव्यवस्था को रोकने तथा सामूहिक सौदानकारी का सफल बान में सहायक होगा।

श्रमिक विधानों के क्षेत्र में बहुत देर बाद राज्य महत्त्वपूर्ण श्रम विधियां, जैसे—मजदूरी काय के घटे, छुट्टी, सामाजिक बीमा, स्वास्थ्य, मुग्धा, कल्याण तथा काय की अन्य अवस्थाओं के संबंध में यूनतम आवश्यकताओं का निर्धारित करने की आर उन्मुख हो पाया है। इसमें श्रमिकों को शासन परिस्थितियां तथा अमाननीय व्यवहारों से बचाने के लिये सरकार द्वारा वारन्वार हस्तक्षेप की आवश्यकता सम्प्राप्त हो जायगी। राज्य को श्रम प्रबंध संधि में, उतनी जल्दा-जल्दी जितना कि श्रम करना पड़ता है, हस्तक्षेप भी नहीं करना पड़ेगा। जहाँ तक संभव हो, श्रमिकों के इस उन्मुख से अधिक लाभ सामूहिक सौदानकारी द्वारा नियमित होना चाहिये।

वैधानिक क्रिया

श्रमिक सघों ने अपने उद्देश्यों की प्राप्ति के लिये राज्य निरूपणा तथा नीतियों को प्रभावित करने श्रम अधिनियमों को पारित कराने का प्रयत्न किया है। भूतकाल में श्रमिक सघों को इस रीति में अधिक सफलता नहीं मिली क्योंकि अधिघन नीति के सिद्धांत के कारण राज्य ने श्रम प्रबंध सघों को नियमित करने से इन्कार कर दिया था। इस रीति के सापेक्षित अमहत्त्व का एक दूसरा कारण विधान सभाओं में नियोजकों का अत्यधिक प्रभुत्व था।

राजनितिक परिस्थितियाँ बदली। अधिघन नीति के स्थान पर राज्य नियंत्रण और विनियमन नीति को मायता दी गई। आर्थिक मामलों में राज्य ने अधिक रुचि लेना प्रारम्भ कर दिया। चूंकि कल्याणकारी राज्य के आदर्श को मायता दी गई थी इसलिए राज्य ने समाज के सभी वर्गों को सामाजिक जाय प्रदान करने की जिम्मेदारी भ्राह ली। श्रमिक वर्गों को मनान का अधिकार मिला तथा उनकी शक्ति बढ़ गई। वे विभिन्न मामलों में हस्तक्षेप तथा मत व्यक्त कर सकते हैं जिसकी अधिकृत सरकार अवहलना नहीं कर सकती। श्रमिकों को शोषण से बचाा तथा उनके लिये किन्हीं न्यूनतम प्रमायों की गारंटी देने हेतु श्रम अधिसूत्रों का नियमन करना राज्य की घोषित नीति है। श्रमिकों के हितों के लिये अधिनतम वधिका सुरक्षा प्राप्त करना श्रमिक सघ कायक्रम का एक महत्त्वपूर्ण रिषय है। वे आशा करते हैं कि राज्य उनके कल्याण की रक्षा करे प्रगतिशील श्रम विधाना का अधिनियमन करे।

ये उद्देश्य केवल तभी प्राप्त किये जा सकते हैं जब श्रमिकों को विभिन्न विधान सभाओं और निर्वाचित निकायों में अपने प्रतिनिधि भेजने का अधिकार हो तथा जहाँ उनकी आवाज सुनी जाय। इसके अतिरिक्त मताधिकार पर्याप्त विस्तीर्ण होना चाहिये ताकि अय प्रतिनिधियों के निर्वाचन में भी वे अपना महत्त्व अनुभव कर सकें। मतदाताओं के लिये सम्पत्ति या उच्चशक्तिशालि योग्यता की कोई बाध्यता नहीं होनी चाहिये। इस रीति के प्रभावशाली प्रयोग के लिये सावत्रिक वयस्क मताधिकार आवश्यक है।

किन्तु समुचित वधिक उपायों का अधिनियमन एक लम्बी प्रक्रिया है। प्रायः विधि के अधिनियमन में आवश्यकता से अधिक समय लग जाता है। कायवाही बड़ी

मद गति से चलती है। फिर विधायकों के बहुमत का पक्ष में करन के नियम बहुत अधिक प्रचार और सम्मिलित प्रयत्न की आवश्यकता होती है। सभा के अथवा प्रयत्न करने पर भी लाभ की मात्रा बहुत कम हो सकती है। जबल कुछ ही विधान सबम बड़ी सुराइया को दूर करने के नियम पारित किये जा सकते हैं। श्रमिक सभा की मांगों की पूर्ति केवल आशिक रूप में ही सकती हैं। यह प्रतिष्ठा बढोर और धका दन वाली भी हैं। लाभ इसमें यह है कि जब एक बार अधिनियम नियम बना जाते हैं तो उन्हें स्वायत्त और सावधोचितता मिल जाती है। इन्हें मरनता से विग्रहित नहीं किया जा सकता है। यह भी गमन है कि समय की गति के साथ साथ ऐसे विधान अधिनाधिक प्रगतिशील बनते जायें। इनसे औद्योगिक सघष कम और अधिन प्रति राय श्रूततम रह जाते हैं। इसलिए यह रीति श्रम मामलों, जो महत्त्वपूर्ण हैं तथा जिनके स्वायत्त प्रमाण निर्धारित करने की आवश्यकता है, को नियमित करने के लिए सवाधिक उपयुक्त है।

स्वतंत्रता प्राप्ति तक भारत में उपलब्ध परिस्थितियों ने श्रमिक सभा को अधिन अधिनियमों की रीति के प्रभावशाली उपयोग के लिए प्रोत्साहित नहीं किया। विधान सभाओं में श्रमिकों द्वारा निर्वाचित अथवा नामांकित प्रतिनिधि भी नहीं थे। श्रमिक संगठन पर्याप्त विकसित न होने के कारण अथ प्रतिनिधियों के निर्वाचन में अथवा महत्त्व नहीं जाता सकता था। श्रमिक समस्याओं के प्रति राजनीति साधारणतया उदात्त थे। सुधार अधिनियम (Reforms Act) १९१६ के प्राचीय और केंद्रीय विधान सभाओं में श्रम के प्रतिनिधित्व की व्यवस्था करने इस दिशा में साधारण शुभारम्भ किया। किन्तु यह प्रतिनिधित्व अपूर्ण था। केंद्रीय विधान सभा के १४० सदस्यों में से श्रमिकों का अवन एक प्रतिनिधि था जिनके नियोजकों के २० थे। प्राचीय विधान सभाओं में यूरोपियन मू स्वामियों, वाणिज्य और उद्योग, शोषण तथा सन के नियम ८१ रचित सीटों की तुलना में श्रमिकों का अवन ६ सीटों दी गई थी। स्पष्टतया प्रतिनिधित्व की यह पद्धति नियोजकों के पक्ष में अधिन की। श्रमिकों का प्रतिनिधित्व इतना कम और अमहत्त्वपूर्ण था कि उनके प्रतिनिधि प्रभावशाली हक में काय नहीं कर सकते थे।

सभा के माग में अत्यंत सीमित मात्राकार एक सनम बड़ी काया थी। मतदाताओं के नियम सम्पत्ति और शारीरिक योग्यताओं का प्रतिपक्ष था। इन शर्तों के कारण लगभग सभी श्रमिक मतदातारों से वंचित कर दिए गए थे क्योंकि वे इन शर्तों का पूरा नहीं कर सकते थे। उनकी विधनात्मक जिगम के सम्पत्तिशाली नहीं हो सकते थे। तथा उनमें शिक्षा के अभाव और श्रमिक शिक्षा के प्रति राज्य की उदासीन अभिवृत्ति ने उनको मतदातारों प्राप्ति करने में अबाधक डाली।

श्रमिक प्रतिनिधित्व की पद्धति में बहुत शक भी था। श्रमिकों की कम संख्या में रचित माता के नियम निर्वाचन की व्यवस्था भी नहीं थी। इन सीटों के नियम सब

द्वितीय मन्त्रालयों द्वारा श्रमिक प्रतिनिधि नामांकित क्रिये जात थे। प्रतिनिधित्व की यह पद्धति बुरी थी तथा श्रमिक इस शक्ति की दृष्टि में देखते थे। यह पूराया अप्रजातंत्रिक थी जिसमें श्रमिक प्रतिनिधियों को वाय करण की स्वतंत्रता नहीं थी।

श्रमिकों के प्रति राज्य की अभिवृत्ति भी असहायक और कभी कभी प्रतिरोधी थी। चूंकि प्रारम्भिक उत्पत्ती विदेशों से इसलिए राज्य के लिये यह स्वाभाविक था कि वह श्रमिकों के विरुद्ध नियोजकों को समर्थन प्रदान करे। राज्य पूँजीवादियों के हितों की रक्षा करना चाहता था। इसमें श्रमिक सभा पर सख्त किया क्योंकि राजनैतिक नवा श्रमिक आन्दोलन से सम्बद्ध था। अखिल भारतीय श्रमिक सभा ने अपने घाटव्य अभिवेशनों में भारत सरकार की नीति का विरोध करते हुए एक प्रस्ताव पारित किया जो सभा के साथ सघर्षक व्यवहार तथा व्यवसाय सभ्य नियमों के अंतर्गत उनके पंजीकरण में बाधक थी। सभा ने अपने नव अभिवेशनों में पुनः हड़ताल या तालाबंदी के लगभग प्रत्येक महत्वपूर्ण अवसर पर हड़तालियों को सम्पूर्ण हेतु अभिवाचित करने के लिये पुलिस और मिलिट्री की नियुक्ति का बलपूर्वक विरोध किया। प्रस्ताव में आगे कहा गया— सभा का यह मत है कि नियोजकों के हित में पुलिस का प्रयोग तथा श्रमिकों को नियोजकों के विरुद्ध सुरक्षा न प्रदान करना जिसकी उह प्रायः आवश्यकता हानी है औद्योगिक विवादों में सरकार की तटस्थता और निष्पक्षता की घोषित नीति का विपरीत है।

हमारे देश में बहुत प्रारम्भ से ही श्रमिकों के अखिल प्रतिनिधित्व और मताधिकार की विस्तारिता के लिये मांगें प्रस्तुत की गईं थी। श्री बी० पी० वाडिया जो मद्रास श्रमिक सभा के पीछे निदर्शन शक्ति थे न १९१६ में ही श्रमिकों के मताधिकार की मांग की जब कि भारतीय सुधारों का सन्धि में मसद की दोनों महासभा की संयुक्त समिति जिसकी अध्यक्षता लाड सेलवार द्वारा की गई के समक्ष उपस्थित हुए। इसी प्रकार श्री एन० एम० गोशी न बम्बई प्रांतीय श्रमिक सभा के सम्मुख भाषण देते हुए कहा, हम उस समय मिनते हैं जब केन्द्रीय और प्रांतीय विधान सभाओं के लिये चुनाव लड़े जा रहे हैं। हम इस तथ्य को अस्वीकार नहीं कर सकते हैं कि हमारे देश के श्रमिक वर्गों का दस्तुत उनमें कोई प्रतिनिधित्व नहीं है और यह हमारा कर्तव्य होगा कि हम श्रमिकों के अखिलकारों की निर्भक्ता से मांग करें। इसलिए उनकी मांगों के अनुपात में हम श्रमिक वर्गों के प्रतिनिधित्व की मांग करनी चाहिये। हम श्रमिक वर्गों के लिये स्थानीय निष्ठा तथा अथर्व वैधानिक संस्थाओं में भी पर्याप्त प्रतिनिधित्व की मांग करनी चाहिये श्री बापतिस्ता ने उसी सम्मेलन की अध्यक्षता करते हुए विचार प्रकट किया कि अतः यह अनिवाय है हमारी विधान सभाओं में श्रमिकों के प्रतिनिधि हाने चाहिए जिससे उनका हितों का प्रवर्तन और उनकी स्वतंत्रता की रक्षा हो सके। यह उचित ही है कि श्रमिक सगठनों को वैधानिक संस्थाओं के लिये सदस्यों के निर्वाचन में नियोजक सगठनों के समान स्तर पर रखना

चाहिये श्रमिकों को कम से कम श्रम मगठना की सलाह पर सरकार को नामांकन करना चाहिये।”

अखिल भारतीय श्रमिक संघ मन्ना के विभिन्न अधिवेशनों में भी विन्सीए मताधिकार की मांग करते हुए प्रस्ताव पारित किये गये ताकि सरकारी सम्बन्धीय श्रमिका का पर्याप्त प्रतिनिधित्व हो सके। श्रम श्रमिक संघ और श्रमिक नेताओं ने भी विभिन्न सम्बन्धीय श्रमिका के वर्तमान से अधिक अच्छे प्रतिनिधित्व की वादनीयता पर बल दिया। भारत सरकार अधिनियम १९३८ के सम्बन्ध में नियुक्त विभिन्न आयोग और समितियाँ भी श्रम प्रतिनिधित्व की समस्या पर विचार किया। रॉयल कमीशन ने भी कहा कि ऐसी बहूत सी दिशाएँ हैं जिनमें श्रमिका के पर्याप्त प्रतिनिधित्व से उनका और समाज का भी हित होना चाहिये। सवप्रथम, उन उपायों, विशेषकर श्रम को प्रभावित करने वाले पर समुचित रूप से विचार करने के लिये यह आवश्यक है कि श्रमिका की दृष्टि और महत्वाकांक्षाओं को उपस्थित प्रतिनिधि बहूत और उन्हें ठाम प्रस्तावों में प्रस्तुत करने में समर्थ हो। किन्तु श्रम कल्याण विशुद्ध रूप से तथा कथित श्रम उपायों पर ही निर्भर नहीं करता। संपूर्ण रूप से नीति और विधानों की प्रवृत्ति पर इसकी भला-बुराई निर्भर करनी है। इस संबंध में हिता की रक्षा के लिये अधिक पर्याप्त श्रम प्रतिनिधित्व आवश्यक है और यदि मगठन श्रमिका को अवसर प्रदान किया जाय तो वह राष्ट्रमंडल में अग्रणी सरकार का महत्त्वपूर्ण योगदान दे सकत है। इसके अनिर्दिष्ट श्रमिका का उचित प्रतिनिधित्व स्वयं विश्वासप्रद है। राजनैतिक संस्था के अर्थ के रूप में इनके दावा की मायता ने सम्पूर्ण समाज के साथ वृद्धोत्तर उत्तरदायित्व और समुदाय की भावना उद्भूत होगी। इसके विपरीत, राष्ट्र परिपदा में श्रमिका को उचित भाग लेने में कथित करने पर वह अनिर्वायत, श्रम माध्या द्वारा अपनी स्थिति स्पष्ट करने के लिये अनावश्यक रूप से विद्रोह करने लगेंगे जिससे उनका और राष्ट्र का अहित होगा।

श्रमिकों के अधिक प्रतिनिधित्व की आवश्यकता का भारत सरकार अधिनियम १९३५ के अन्तर्गत स्वीकार किया गया। तदनुसार केन्द्रीय विधान मन्ना में श्रमिका के स्थान १ से बढ़ाकर १० तथा प्रांतीय विधान मन्ना में इनकी संख्या ६ से ३८ कर दी गई। उद्योग और वाणिज्य के मान कुल अधिक या कम श्रमिका को समान प्रतिनिधित्व प्रदान किया गया। इस प्रकार केन्द्रीय विधान मन्ना में उद्योग और वाणिज्य के नियम स्थान ११ से जबकि श्रमिका के १०। प्रांतीय विधान मन्ना में भी केवल आसाम और बंगाल को छोड़कर कुछ कम या अधिक समानता को स्वीकार किया गया था। श्रमिक प्रतिनिधियों के नामांकन की अप्रत्यक्ष रीति के स्थान पर श्रमिक प्रतिनिधियों के निर्वाचन की पञ्जीकृत श्रमिक संघ निर्वाचन द्वारा या विशेष श्रमिक निर्वाचन द्वारा के द्वारा व्यवस्था की गई। श्रमिक प्रतिनिधियों के निर्वाचन की रीति के संबंध में विभिन्न मत थे। राजस्व श्रमिक आयोग ने पञ्जीकृत

श्रमिक सघों द्वारा निर्वाचन का समयन किया। आयोग का मत था कि यह रीति सधवाद के स्वल्प विकास में सहायक होगी। विशेष श्रम निर्वाचन क्षेत्र को इसने सामयिक व्यवस्था के रूप में स्वीकार किया। भारत सरकार अधिनियम १९३५ ने श्रमिकों के प्रतिनिधित्व की निम्नलिखित व्यवस्था की —

सारणी ५६

श्रमिक प्रतिनिधित्व अधिनियम १९३५

प्रान्त	व्यवसाय सघ निर्वाचन क्षेत्रों के अनुमार	विशेष श्रम निर्वाचन क्षेत्रों के अनुमार	योग			
बम्बई	बस्त्र सघ	६	वस्त्र (शोलापुर)	१	७	
	रेलवे सघ					
	सामुद्रिक सघ					
बंगाल	रेलवे सघ	२	खनन	१	६	
	जल यातायात		रोपण			१
			सामान्य			
मद्रास	रेलवे सघ	२	बस्त्र	१	४	
	बस्त्र सघ		फक्ट्री			२
			मोदी			
उत्तरप्रदेश	व्यवसाय सघ	१	फक्ट्री	२	३	
पंजाब	उत्तरी पश्चिमी	१	सामान्य	२	३	
	रेलवे सघ					
बिहार	खनन सघ	१	फक्ट्री	२	३	
केन्द्रीय प्रांत	नागपुर सघ	१	फक्ट्री	१	२	
आसाम	—	—	विभिन्न जिले	४	४	
उड़ीसा	—	—	सामान्य	१	१	
सिंध	—	—	सामान्य	१	१	
योग	१४	२४	३८			

उपयुक्त सारणी से स्पष्ट है कि अधिनियम १९३५ ने श्रमिक सघ निर्वाचन क्षेत्रों का प्रमुखता नहीं प्रदान की। प्राथमिकता विशेष श्रम निर्वाचन क्षेत्रों को दी गई क्योंकि ३८ श्रमिक प्रतिनिधियों में से २४ का चुनाव इनका द्वारा होना था।

एक श्रमिक सघ को निर्वाचन द्वाारा होने के लिये अधिनियम में विम्बितकित शर्तें रखी गई थीं।

१. पूरातया या मुख्यतया औद्योगिक या निर्वाह निधि के उद्देश्यो के लिय ही एक प्रामाणिक श्रमिक सघ होना चाहिये।

२. इसकी स्थिति दो वर्ष की तथा पचीसवरा कराये कम से कम एक वर्ष होना चाहिये।

३. प्रमाण पत्र मन के पूरा गारे वित्तीय वर्ष में इसकी सम्पत्ता कम से कम २५० रु की चाहिये तथा सदस्यो न उस सम्पूर्ण वर्ष के लिय सदस्यता शुल्क जमा कर दिया हो।

४. रजिस्ट्रार द्वारा पुस्तका के निरीक्षण और सला की परीक्षा के सत्रप में श्रमिक सघ अधिनियम १९२६ के अन्तगत आरोपित किसी भी आवश्यकता की पूर्ति करने द्वारा की गई हो।

विभिन्न प्रांतो में इस उद्देश्य के लिय केवल २१९ सघों का मान्यता प्रदान की गई गइ थी। विम्बितकित मास्यो में प्रांतो के आधार पर एत सघो की संख्या दिखाई गई है।

सारणी ५७

भारतीय विधात सभाया के विधान के लिये मान्य श्रमिक सघ

प्रांत	सघों की संख्या
बंगाल	१०१
मद्रास	४२
बम्बई	१५
केंद्रीय प्रांत और वाराणसी	२
बिहार	१
पंजाब	१६
उत्तर प्रदेश	२०
मिथ	१०
उड़ीसा	३
योग	२१९

स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद की अवधि में यह व्यवस्था पूरातया परिवर्तित हो गई है। श्रमिकों के लिये कोई रक्षित स्थान नहीं है किन्तु भारतीय संविधान में व्यवस्था मताधिकार के सिद्धांत को स्वीकार कर लेने के कारण श्रमिकों का मत प्रभाव गाली हो गया है। श्रमिकों की स्थितियों में सुधार के लिये निर्वाचित मंत्रालय और उनकी योजनाओं में उन्हें अपने अधिकारों के प्रति जागरूक बना दिया है। साथ ही श्रमिकों में राजनतिक चेतना और शिक्षा का प्रसार भी हो रहा है। राजनतिक दल अपने निर्वाचन घोषणापत्रों में श्रमिकों के लिये उन्नत सुविधाओं की प्रतिज्ञा करते हैं। श्रमिक मताधिकार के मूल्य को अधिकाधिक समझते जा रहे हैं। श्रमिकों की सुरक्षा और उनके अधिक बल्याण के लिये जनमत विधानों का पक्षपाती रहा है। राज्य का यह उत्तरदायित्व हो गया है कि वह श्रमिकों के लिये सामाजिक न्याय और उचित स्तर की निश्चित व्यवस्था करे।

किन्तु परिवर्तित परिस्थितियों में श्रमिक सघों को उतना अधिक लाभ नहीं मिला जितना मिलना चाहिये था। उनके जन धन के साधन नियोजकों की तुलना में कम हैं। नियोजकों के शक्तिशाली साठन हैं। अपने विचारों के प्रचार के लिये उनके स्वयं के सामाचार पत्र हैं। वे उपभोक्ताओं की सहज प्रवृत्ति को उकसाकर माध्यम नागरिकों की सहायता प्राप्त कर सकते हैं। फिर नियोजक धामक सघों को कमजोर बनाने के लिये प्रत्येक संभव उपाय को प्रयोग में लाते हैं। जर्मन के माध्यम से, जिसे वे प्राप्तानी से प्रभावित कर सकते हैं व राज्य की श्रम नीति को प्रभावित करने का प्रयत्न करते हैं। इसके विपरीत हम देखते हैं कि बहुत कम सघ अपनी पत्रिकाओं और समाचार पत्र प्रकाशित करते हैं अथवा अपने विचारों का प्रचार करते हैं। नियोजकों के प्रचार को निष्फल करने के लिये उनके पास साधन नहीं हैं। बहुत कम सघों के पास राजनतिक कोष हैं। उनका संगठन क्षीण और प्रबल अवनतिक है उनकी सघस्यता परिवर्तित अस्तिर अनपत् अशिक्षित तथा अज्ञानी है। यहाँ तक कि उनके स्वयं के नेता भी नहीं हैं। अधिकांश नेता बाहरी हैं। जबकि दूसरे देशों में सघों का राजनतिक दलों पर उनकी संगठित शक्ति के कारण अत्यधिक प्रभाव है भारत में उनका माध्यम राजनतिक दलों द्वारा नियंत्रित और निर्देशित किया जाता है।

श्रमिक आंदोलन में एकता का अभाव है। ऐसा कोई एक राष्ट्रीय सघान नहीं है जो संपूर्ण श्रमिक आंदोलन का प्रतिनिधित्व कर सके। श्रमिक कई सघपरत वर्गों में विभाजित हैं। उनके पारस्परिक सघों के कारण इस रीति का पूरा उपयोग संभव नहीं हो पाता।

अतः यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि विधि अधिनियमन की यह रीति श्रमिक सघों की बढिनाल्या को दूर करने में प्रभावशाली नहीं है। किन्तु इस निष्कर्ष को चुनौती दी जा सकती है। क्योंकि यदि विधि नियमन की रीति सफल

नहीं हुई है तो दण्ड म इतनी अधिक सख्या म श्रम विधान मसे अधिनियमित किये गये । यह तब दिया जा सकता है कि ये विधान वस्तुतः राजनतिक क्षेत्र मे श्रमिक सघा की प्रभावशीलता को स्पष्ट करत है और एक आत्मिक पाठक इस पर विश्वास कर सकता है । किन्तु दण्ड मे श्रम विधानो के एक अध्ययन से पता चलता है कि श्रमिक सघो की शक्ति वा श्रम विधानो के अधिनियमन से कोई सबध नहीं है । इह अधिवाश रूप मे लोहापकारिया और सामाजिक वायवत्ताओ के प्रयत्नो से पारित किया गया है । नियोजक सामान्यतया इन विधानो के विरोधी थे और सरकार उह नाराज नहीं करना चाहती थी । किन्तु इसके बावजूद विधानो को पारित किया गया क्याकि भारतीय फक्ट्रिया की स्थिति इतनी सराब, इतनी असमाननीय और सक्षोभी भी है कि एक विदेशी सरकार भी उनका प्रति उदासीन न रह सकी । ऐसा लकाशायर मिला व व्यापारिक हिता और अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिक सगठन, जिसका भारत सस्थापक सदस्य था के हितकर दबावो के कारण भी सम्भव हुआ । इस मत के समयन म कि श्रमिक सघा की मांग के परिणामस्वरूप विभिन्न श्रम विधाना का अधिनियमन किया गया कुछ भी नहीं है । प्रथम फक्ट्री अधिनियमन जब पारित किया गया जब देश म श्रमिक सघा का अस्तित्व ही नहीं था । इसी प्रकार १९२६ म व्यवसाय सघ अधिनियम पारित किया गया क्याकि बाहरी नताओ, सामाजिक वायवत्ताओ तथा ब्रिटिश जनमत न इसके लिये बराबर आग्रह किया ।

स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद की अवधि म काफी सख्या मे हड़तालें हुई और फक्ट्री तथा सस्यान विनियमन सामाजिक शीमा, यूनतम मजदूरी, श्रम कल्याण और औद्योगिक सबधा के क्षेत्र म अनेक नये अधिनियम पारित किये गये । कोई इससे यह अनुमान लगा सकता है कि ये अधिनियम अभूतपूर्व हड़ताला, जो इनके पारित होने के पूर्व घटित हुईं का प्रत्यक्ष परिणाम थे । किन्तु यह कोई निश्चित मत नहीं है । सत्य यह हो सकता है कि लोकप्रिय नेताओ न जो कल्याणकारी राज्य और समाज के समाजवादी स्वरूप के आदर्श के समयन थे और जो भविष्य के निर्वाचनो म श्रमिक बग व मन का महत्व समझते थे, स्वतंत्रित होकर इन विधानो को पारित किया और उनके द्वारा लाभ प्रदान किये जो बालातीत थे । यह मिल्कुल सम्भावित है कि श्रमिको गिव विवादा से सम्बद्ध इन विभिन्न विधानो ने श्रमिक सघा और श्रमिका व हितों की अप्रत्यक्ष रूप से सहायता की हो । बिना राज्य की सहायता के काफी सख्या म हड़तालें पूर्ण विफल हो गईं हानी और इस प्रकार श्रमिको और श्रमिक सघा के मनोबल का क्षति पहुँचती । सराधन और पचनिलाय की वायवत्ता नई पर स्पर्शाएँ स्थापित की जिससे श्रमिक सघा व विकास को सहायता मिली । यह भी निम्नदेह गही है कि यदि ये व्यवस्थाएँ उपलब्ध न होनी तब भी काफी सख्या म हड़तालें गपन हुईं हानी । आज श्रमिक श्रमिक अन्धो तरह सगठित हैं और सब प्रिय मन्त्रालया व अन्तगत हमारी स्वतंत्रता के पट्ट वपों म श्रमिक आन्दोलन न

पयाप्त प्रगति की है। १९१८ से १९४७ तक के श्रमिक सघवाद के सम्पूर्ण काल में श्रमिकों को जो लाभ हुए वे १९४७ के चाद की थोड़ी अवधि में प्राप्त न्याय की तुलना में महत्वहीन रह जाते हैं। इसमें कोई संदेह नहीं कि स्वतंत्रता प्राप्ति के चाद की अवधि में सघों ने विधान सभाओं और राज्य नीतियों पर अधिक परिणामी प्रभाव डाला। किंतु नये श्रमिक विधानों का अधिनियमन पूरातया उनकी शक्ति और प्रयत्नों के कारण नहीं हुआ।

भविष्य में श्रमिक सघों की विधि अधिनियमन की रीति पर वृद्धोत्तर विश्वास रखना पड़ेगा। पारस्परिक बीमा या स्वायत्त विनियमन की रीति असाधारणिक है और इसे अपनाकर श्रमिक सघ अपने लक्ष्यों को प्राप्त नहीं कर सकते हैं। एक माध्यम श्रमिक दलना निघन होता है कि वह पयाप्त चाद नहीं दे सकता जिससे कि श्रमिक सघ लाभकारी योजनाएँ चला सकें। श्रम कल्याण और श्रमिकों के लिये सामाजिक बीमा की व्यवस्था में राज्य अधिकाधिक रुचि ले रहा है। सामूहिक सौदाकारी की रीति भी बहुत सफल नहीं रही है। सगठनात्मक दक्षता और अनुशासन में ह्रास हो गया है। नियोजक केवल असहयोगी और असहानुभूतिक ही नहीं बल्कि विरोधी भी हैं और विवादों को मुलभान के लिये जनता औद्योगिक सघों का अनुमोदन नहीं करती। अतः यही एक उपाय रह जाता है कि विधि अधिनियमन पर अधिकाधिक निर्भर रहा जाय। श्रमिकों में शिक्षा मताधिकार तथा राजनतिक जागृति से श्रमिक सघ भविष्य में इस रीति का सफल उपयोग कर सकेंगे। 'निर्धनता के कारण पारस्परिक बीमा की काय रीति को स्वीकार करने में असमर्थ होने तथा अपने लक्ष्यों की प्राप्ति के लिये नियोजकों के साथ सामूहिक सौदाकारी के प्रयत्नों में व्यारोधित होने से ये उसी रीति के माध्यम से अधिकाधिक प्राप्त करने का प्रयत्न करेंगे जा उन्हें उपलब्ध होगी।'

राजनैतिक कार्यकलाप

प्रायः यह कहा गया है कि भारतीय श्रमिक सघ आन्दोलन में बहुत अधिक राजनैतिक है तथा श्रमिक सघ नेताओं ने दश के राजनैतिक विकास में जो अधिक रुचि ली उससे श्रमिक सघों के उचित कार्यकलाप उपरिष्ठ रह गया। श्री बर्नॉट ह्यूस्ट ने अबलोकन करते हुए कहा "स्पष्ट बात यह है कि इन सघों की स्थापना, श्रमिकों के सर्वोत्तम हित में न होकर, मुख्यतया राजनैतिक लक्ष्य के लिये श्रमिकों की शक्ति और आवाज का उपभोग करने हेतु की गई है।" प्रो० एणब्रुक विलियम्स ने भी कहा है कि भारत में श्रमिक सघवाद के नेता श्रमिकों को मध्यम वर्ग के व्यक्ति, व्यावसायिक वकील तथा अन्य रहे हैं जो आर्थिक और राजनैतिक विचारों में विभेद नहीं कर पाये। इसी प्रकार के विचार १९२७ में ब्रिटिश श्रमिक सघ प्रतिनिधि-मंडल द्वारा व्यक्त किये गये जब उसने कहा कि उनके कार्य औद्योगिक हाने की अपेक्षा अधिक राजनैतिक और सामाजिक अधिक हैं। तब से परिस्थितियों में बहुत अधिक परिवर्तन नहीं हुए हैं। इसी कारण प्रायः यह सुझाव दिया जाता है कि हमारे श्रमिक सघों को राजनीति से दूर रहना चाहिये और राजनैतिक दलों को अपने दलीय उद्देश्यों के लिये श्रमिक सघों का शोषण नहीं करना चाहिये।

ब्रिटिश शासन काल में भारत में प्रचलित विरोध पत्रिकाओं में राजनीति के प्रति श्रमिक सघों की अभिवृत्ति को रूप दिया और निर्धारित किया। यह निस्संदेह सही है कि श्रमिक सघों की नीतियाँ पर्याप्त सीमा तक राजनैतिक नेताओं, भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस तथा दश के अंदर घटित अन्य राजनैतिक घटनाओं से प्रभावित थीं। लेकिन यह आवश्यक था। राजनैतिक मामला से औद्योगिक प्रश्नों को पूरातया अलग नहीं किया जा सकता। श्रमिक समस्याओं के नियमन औद्योगिक नीति और औद्योगिकीकरण की गति तथा इसी प्रकार के अन्य मामलों के प्रश्न विशुद्ध रूप से आर्थिक नहीं रहे मन्ने तथा वे राजनीति के माध्यम में मिश्रित हुए। उनमें से प्रत्येक पर देन में तब स्थित राजनैतिक परिस्थितियों के सदृश में राजनैतिक दृष्टिकोण से विचार किया जा सकता था। इन नीतियों ने श्रमिकों को बहुत सम्भीरता से प्रभावित किया। जब एम. ए. राष्ट्रीय महत्त्व के महत्त्वपूर्ण प्रश्नों पर वाद विवाद किया जा रहा हो तब श्रमिक नेता मुहं बंद कर बैठे रहते हैं।

श्रमिक सघ आन्दोलन का विकास भारतीय श्रमिक की विशिष्ट विशेषताओं से प्रभावित हुआ है। भारतीय श्रमिक मुख्यकर स अनपढ़ थे और अब भी हैं तथा उनके स्वयं के बग से कुछ ही नेता हैं जिनसे वे निर्देशन की अपेक्षा रखते हैं। इसी कारण शिथिल मध्यम बग ने अघिकाश में संतुष्ट प्रदान किया जिन्हें औद्योगिक जीवन का बहुत कम व्यक्तिगत अनुभव था। ये बाहरी लाग दलितों के लिये वास्तविक सहानुभूति से प्रेरित हुए थे तथा उन्हें सहायता देने की उनमें सत्यनिष्ठ आकांक्षा थी। उनके अपने राजनैतिक विचार थे और इन्हीं विचारों ने श्रमिक सघ नीतियों को पर्याप्त मात्रा में प्रभावित किया।

दश एक विकट राष्ट्रीय सघ में लगा हुआ था। इस देश में श्रमिक मर्घों की उत्पत्ति और विकास विदेशी सत्ता को उसाड फेंकने के लिये गहन राजनैतिक आन्दोलन के साथ सपाती रहा। इसलिए यह स्वाभाविक था कि श्रम आन्दोलन राष्ट्रीय आन्दोलन का गौण हो। राजनीति में श्रमिक वर्गों को उपेक्षित नहीं कर सके। राजनैतिक आन्दोलक जानते थे कि उनके हित के लिये नगरीय श्रमिकों की शक्तिशाली सेना कभी सम्पत्ति होगी। किसान उद्देश्य के लिये उत्पीडित होत और त्याग करने का साहस दलितों में होता है। सम्पत्तिशाली बग तथा वे जिनकी आर्थिक स्थिति मुहड है किसी सघ के पीडन को बदाशत करने में उतन समथ नहीं होते। बिना इस जन-समूह के सहयोग के राष्ट्रवादी आन्दोलन असफल भी हो सकता था और इसी लिए राजनैतिक आन्दोलन देश के श्रमिक आन्दोलन से विभोजित नहीं किया जा सका। इसी कारण हम देखते हैं कि ये दाना आन्दोलन अत सम्बद्ध हैं तथा कम या अधिक दोनों ने एक साथ प्रगति की है। भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस और उसका नेता बुद्ध स्मरणीय श्रमिक बग सघों में सक्रिय रूप से सम्बद्ध रहे हैं।

राजनैतिक प्रवाह से पृथक् भारत में उस समय की विशिष्ट परिस्थितिया के अतगत, श्रमिक सघ आन्दोलन भी अधिक प्रगति न कर सका होता। समयन और सहानुभूति की मात्रा जो हमारे श्रमिक सघ प्राप्त कर सकने थे पर्याप्त रूप से राष्ट्रीय आन्दोलन के प्रति इनकी अभिवृत्ति पर निर्भर करती थी। जबकि देश विदेशी शासन से मुक्ति पान के लिये एक लम्बे सघ में सज्ज था, कोई भी आन्दोलन जो राष्ट्रवादियों की अपेक्षा कर के केवल अपनी ही प्रगति करना चाहता तो उसकी राष्ट्रविरोधी और समाजविरोधी के रूप में भत्सना की गई होती। राजनैतिक और श्रमिक दोनों आन्दोलनों के लिय इससे भयकर परिणाम हुए होते।

ऐसे सभी जन आन्दोलनों की प्रति अधिकृत सरकार के विद्रव के कारण दोनों आन्दोलन निकट आगये। श्रमिक सघ आन्दोलन से सरकार प्रतिकूल थी। उसने श्रमिक सघ सगठन में बाधाएँ उपस्थित करने के लिये प्रयत्न किये। नियोजकों का, एक बग के रूप में उहोंने पक्ष लिया। श्रमिक सघ कमजोर थे तथा उहे बाहरी सहायता की आवश्यकता थी। इन परिस्थितिया के अतगत श्रमिक सघियों के समक्ष

केवल यही बकल्प था कि वे मुख्य राजनैतिक दला का सहयोग प्राप्त करें तथा जनता की सहानुभूति और सहायता उपलब्ध करें। अतः यही कारण था जिससे मद्रास श्रमिक सघ न, जो हमारा दश का प्रथम आधुनिक श्रमिक सघ था, १७ अगस्त, १९१८ को निम्नलिखित प्रस्ताव पारित किया 'कि मद्रास श्रमिक सघ की यह बैठक श्रमिल भारतीय कांग्रेस समिति से प्रायत्न करती है कि वह हमारी शिकायत, जो हमारा अध्यक्ष श्री बी० पी० वाडिया द्वारा मिल क प्रवचन को लिखे गये पत्र में उल्लिखित है, पर विचार करे और एक बंदम उठाये जो आवश्यक है।'

विभिन्न राजनैतिक दला न एभी व्यवस्था की थी जिसके द्वारा वे लोग, जो विशेषाधिकारहीन तथा दलित थे, तथा जा अपनी शिकायतों को दूर कर सकने में असमर्थ थे, अपनी भावनाओं को व्यक्त कर सकें तथा जनता से सहयोग और सहानुभूति प्राप्त करने के लिये प्रचार कर सकें। राजनैतिक दल, जो विशेषाधिकारहीनों के निमित्त सघ नहीं करते थे, और श्रमिक नेता, जो राष्ट्रीय आन्दोलन में सहयोग नहीं देते थे शीघ्र ही कुख्यात हो जाते थे और उन्हें लोकप्रिय समर्थन मिलना समाप्त हो जाता था। यही कारण था कि 'भारत छोड़ो' आन्दोलन के समय साम्यवादी नेता जन समूह के बीच अप्रिय हो गये थे। इस प्रकार हम देखते हैं कि दोनों आन्दोलन केवल साम्यवादी ही नहीं बल्कि अयोग्यश्रित भी थे। लाला लाजपत राय, पंडित जवाहरलाल नेहरू, सुभाषचंद्र बोस तथा महात्मा गांधी जैसे उच्च-श्रेणी के राजनैतिक नेताओं द्वारा श्रमिक सघ आन्दोलन में सक्रिय रूप से भाग लेना तथा स्थानीय और राष्ट्रीय स्तर पर श्रमिक सघ संस्थाओं के साथ उनका निकटवर्ती सम्बन्ध इस बात की पुष्टि करता है।

राजनैतिक रूप से श्रमिक सघ नता भी प्रबुद्ध थी। वे चाहते थे कि श्रमिक देश के सामाजिक और राजनैतिक जीवन में अपनी भूमिका का निर्वाह करें तथा जब राजनैतिक विकास या सुधार हो जायें तो वे अपने हितों की रक्षा के प्रति सचेत रहें। दश की सर्वोत्तम परिपक्वता में श्रमिकों के प्रतिनिधित्व की माँग बहुत पहले ही १९१८ में मद्रास श्रमिक सघ द्वारा प्रस्तुत की गई थी। जब एक प्रस्ताव पारित किया गया था कि "यह बैठक पुनः कांग्रेस से अनुरोध करती है कि भारतीय सुधार परिषद् के सम्मुख उनका प्रतिनिधित्व करने के लिये कम से कम यह एक ऐसा प्रतिनिधि चुने जो अधिकार से वंचित है और जिसे भारतीय श्रमिकों की कठिनाइयों का ज्ञान है।" श्री बी० पी० वाडिया, अध्यक्ष, मद्रास श्रमिक सघ ने कहा कि "यह अत्यंत आवश्यक है कि श्रमिक आन्दोलन का राष्ट्रीय आन्दोलन के एक अभिन्न अंग के रूप में मान्यता दी जाय। राष्ट्रीय आन्दोलन प्रजातन्त्र की उचित दिशा में सफलता नहीं प्राप्त कर सकता यदि भारतीय श्रमिक वर्गों को स्वयं अपनी शक्तियों को संगठित करने के योग्य नहीं बना दिया जाता।" एक दूसरे अवसर पर श्री वाडिया ने कहा 'किंतु जब ही श्रमिकों की स्थानीय कठिनाइयाँ दूर कर दी जाती हैं, मैं नहीं समझ

पाता कि मुझे उनको राजनैतिक रूप से शिक्षित करने के लिये क्यों नहीं प्रयत्न करना चाहिये। भारतीय श्रमिकों को क्यों नहीं इस योग्य बनाना चाहिये ताकि वे वर्तमान फक्ट्री अधिनियम के विरुद्ध आन्दोलन कर सकें तथा काय के घटे कम करवा कर तथा अग्र विविध लाभ प्राप्त कर अपने हितों की रक्षा करें। अभी श्रमिकों की ओर से न कोई प्रतिनिधित्व करता है और न मजदूर। पूँजीपति-यूरोपियन और भारतीय समान रूप से—श्रमिकों का शोषण करते हैं और हम इस पर रोक अवश्य लगानी चाहिये। श्रमिकों की समस्या जन समूह की एक समस्या है। क्योंकि अग्र भारत में राजनैतिक स्वरूप का जन आन्दोलन किसी समय प्रारम्भ होना है इसलिए किसी को यह समस्या सुलभानी है। मेरा विचार है कि इसे प्रारम्भ करने का समय आ गया है और मैं ही क्या न यह काय करूँ।”

श्री बी० पी० वाडिया के भाषणों के इन उद्धरणों से यह स्पष्ट होता है कि श्रमिक नेताओं ने देश में हो रहे या होने वाले राजनैतिक विकासों को बहुत अधिक महत्त्व दिया था। वे नहीं चाहते थे कि राजनैतिक परिवर्तन में श्रमिकों की हानि हो। उनमें से बहुतों के लिये राजनैतिक जाति का अर्थ एक शासक दल का दूसरे से प्रतिस्थापन नहीं था। वे समाज में ऊपर से लेकर नीचे तक सभी के लिये स्वतन्त्रता चाहते थे।

हम देखते हैं कि श्री जोशी ने भी श्रमिकों की ओर से गोल पेज सम्मेलन में इसी प्रकार के विचार प्रगट किये थे। श्री जोशी ने कहा ‘मैं और मेरे मित्र श्री शिवाराव इस सम्मेलन में इस आशा से आये हैं कि स्वशासित भारत का संविधान इस प्रकार से बनाया जायेगा कि श्रमिकों का अपनी सरकार पर राजनैतिक प्रभाव आज की तुलना में बहुत अधिक होगा इस उद्देश्य के लिये सर्वप्रथम हम यह चाहें कि संविधान में श्रमिकों के मूलभूत अधिकारों की घोषणा निहित हो। दूसरे संविधान को सावभौम ब्यस्क समानुशा पर अवश्य स्थापित होना चाहिये। भारतीय श्रमिक इस बात के लिये आग्रही हैं कि श्रम विधान हमेशा के द्वीय या सघीय विषय रहे।”

श्रमिक नेता केवल श्रमिकों के हितों की सुरक्षा की माँग करके ही सतुष्ट नहीं रहे। उन्होंने देश की आर्थिक, सामाजिक और राजनैतिक समस्याओं के प्रति अधिक सवारात्मक नीति अपनायी। अखिल भारतीय श्रमिक सच सभा के विभिन्न सम्मेलनों में बिना किसी शर्त के सभी अधिकारों का जनता को हस्तांतरण, भारतीय राज्यों और परजीवी भूपतियों की समाप्ति कृपकों की सभी शोषण और आहरण से स्वतन्त्रता, भूमि, लोकोपयोगी और खनिज संसाधनों का राष्ट्रीयकरण देश के आर्थिक जीवन का श्रमिकों और कृषकों द्वारा नियंत्रण की माँग करत हुए प्रस्ताव पारित किये ताकि राष्ट्रीय स्वतन्त्रता के फलों को पूँजीपति हरण न कर सकें। भारतीय श्रमिक सभान ने युद्धोपरांत काल में देश के अविष्य के विकास के लिये जनता की योजना बनाकर एक महत्त्वपूर्ण कदम उठाया।

श्रमिक सघ आन्दोलन के श्रेष्ठ नेताओं ने अनुभव किया कि देश के नये सामाजिक और राजनतिक विनाश में श्रमिकों का पर्याप्त हित संतुष्ट है और इस लिए श्रमिकों की माजनाय बनाया गया प्रभावशाली दल बन जाना चाहिए। विभिन्न श्रमिक सघ संगठनों के उद्देश्य भी एक ही राजनतिक संगठन में एकिते रहे हैं। श्रमिक भारतीय श्रमिक सघ सभा का लक्ष्य भारत में समाजवादी राज्य की स्थापना करना है। इसके वायप्रमाण में जहाँ तक गठन का सम्बन्ध है, विनियम, विनियमों के माध्यमों का राष्ट्रीयकरण और समाजानकरण करना, श्रमिक वर्ग के दृष्टिकोण से भारत की राजनतिक स्वतंत्रता के साथ ही महत्वाग देना और सश्रिय रूप से भाग लेना तथा जाति, समुदाय जाति या धर्म पर आधारित राजनतिक या आर्थिक सुविधाओं का समाप्त करना सम्मिलित है। इसी प्रकार भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के उद्देश्य हैं, 'एक एकी सामाजिक व्यवस्था की स्थापना करना जिसमें इसमें व्यक्तिगत सदस्यों के सर्वोत्तमोचित विनाश के माध्यम में कोई बाधाएँ न हों, जो मानवीय व्यक्तित्व के सम्मान के विनाश का वर्द्धन कर, और जो सामाजिक, राजनतिक या आर्थिक तापण और भ्रममानता, समाज के संगठन और आर्थिक वाय प्रत्यापन में बाधक हित तथा निष्ठा भी रूप में समाजनिर्वाही प्रति के कर्त्रीकरण का प्रणामी रूप में समाप्त करने के नियम अन्तिम सीमा तक प्रयत्नरत रहे।' हिन्दू मजदूर सभा की महत्वाकांक्षा "भारत में प्रजातान्त्रिक सामाजवादी समाज की स्थापना के नियम संगठन और प्रयत्न करना है।" समुक्त श्रमिक सघ सभा का लक्ष्य "भारत में समाजवादी समाज की स्थापना करना, भारत में श्रमिकों और श्रमिकों का राज्य स्थापित करना, उद्योग, विनियम और विनियमों के साथ ही राष्ट्रीयकरण और सामाजिककरण करना है।'

श्रमिक सघ आन्दोलन के साथ राजनतिक नेताओं के सम्बन्ध में स्वतंत्र भारत में श्रमिक वर्गों के नियम उचित व्यवहार का गुणित्व बन गया। भारतीय श्रमिकों में श्रमिकों के हितों को पूरा करने का प्रयत्न ही है। श्रमिकों का दल के समस्त सभी नागरिकों का समानता के अधिकार प्रदान करता है। इसी प्रकार गात्रानिक सेवा-युक्ति, भाषण और श्रमिकों की स्वतंत्रता पानिपूण संगठन, संगठन या सघ बनाने के मामलों में भी समान अवसर प्रदान किए गए हैं। सविज्ञान न धर्म, वर्ग, जाति, लिंग या जन्म स्थान के आधार पर किसी नागरिक के साथ विभेद करना भी निषिद्ध किया है।

राज्य नाति के निर्वात्मक गिद्धानों में व्यवस्था है कि 'राज्य उपनयन और मुक्तता द्वाय लागू के कारण के प्रभाव हेतु श्रमिकों प्रभावशाली दल से एक एकी सामाजिक व्यवस्था के नियम प्रयत्नरत रहेगा जिसमें राष्ट्रीय जीवन की सभी सदस्यों सामाजिक आर्थिक और राजनतिक वाय पर संरक्षित द्वाय।' राज्य प्रयत्न नीति का निष्कर्ष इस तरह से निदर्शित करना जिसमें यह गुणित्व रहे—(घ)

कि सभी नागरिकों, पुरुष और महिलाओं को जाविकोपाजन के पर्याप्त साधना पर समान अधिकार मिले, (ब) कि समुदाय के भौतिक साधनों का स्वामित्व और नियंत्रण इस रूप में वितरित किया जाय कि अधिक से अधिक लोग वा भरा हा, (स) कि आर्थिक पद्धति उत्पादन व साधना और धन के वैद्रीयकरण में फलित न हो जिससे समुदाय का अहित हो (द) कि पुरुष और महिलाओं दोनों को समान काम के लिये समान वेतन मिल (य) कि श्रमिका पुरुष और महिलाओं के स्वास्थ्य और शक्ति तथा बच्चों की नोमल अवस्था का अनुचित उपयोग न किया जाय तथा नागरिक आर्थिक आवश्यकताओं से विवश होकर ऐसे व्यवसाय में अपनाये जो उनकी अवस्था और शक्ति के अनुपयुक्त हो तथा (र) कि बच्चा और युवाओं को शोषण तथा भतिक और भौतिक परित्याग के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान की जाय ।

निदेशात्मक सिद्धांतों में यह भी व्यवस्था है कि राज्य कुछ मामलों में काम, शिक्षा तथा सावजनिक सहायता, काम की उचित और मानवीय अवस्थायें तथा प्रमूति सहायता प्रदान करने के लिये भी प्रयत्न करेगा । जहाँ तक श्रमिका का सम्बन्ध है भारतीय संविधान की धारा ४३ विशेष महत्त्व की है । इसमें कहा गया है कि ' राज्य सभी श्रमिका कृषीय, औद्योगिक अथवा अन्य, के लिये समुचित विज्ञान या आर्थिक संगठन का किसी अन्य माध्यम से काम, निवाह मजदूरी काम की अवस्थायें जिसमें समुचित जीवन स्तर सुनिश्चित हा, तथा अवकाश और सामाजिक तथा सांस्कृतिक अवसरों के पूरा उपभोग की प्राप्ति के लिये प्रयत्न करेगा ।'

स्वतंत्र भारत के संविधान में इन उपबन्धों से इन लक्ष्यों की विजय दोख पडती है जिनके लिये श्रमिक सघवाद का अस्तित्व है । इससे श्रमिक सघा के लिये नये विस्तार खुल गये हैं । तथा उनके लिये चुनौती भी है कि वे इन उद्देश्यों के सफल क्रियाचयन और उपलब्धि के लिये प्रयत्नशील रहें ।

इसलिए स्वतंत्र भारत में श्रमिक सघों का राजनीति में भाग लेना बहुत अधिक महत्त्वपूर्ण हो गया है । भारत अपने प्रत्येक नागरिक और प्रत्येक सघ या संगठन से इन आदर्शों जिनके लिये यह बचनबद्ध है और जिहे संविधान में सविस्तार दिया गया है की प्राप्ति के लिये प्रयास करने की आशा करता है । श्रमिक सघ अपने उत्तरदायित्वों और दायित्वों की उपेक्षा नहीं कर सकते हैं और न करना चाहिये । यदि वे ऐसा करते हैं तो वे भारतीय संविधान के विरोधी होंगे । वयस्क मताधिकार का लागू होना श्रमिका में राजनैतिक जागरूकता की वृद्धि और स्वतंत्रता प्राप्ति के वाद की अवधि में श्रमिक सघों की सापेक्ष रूप से अधिक संगठनात्मक शक्ति कुछ ऐसे तथ्य हैं जिससे भविष्य में राजनैतिक कामवाही कर सकना श्रमिक सघों के लिये संभव हो गया है ।

हम अब योजना के युग में रह रहे हैं । प्रथम और द्वितीय पंचवर्षीय योजनायें पूरा हो गई हैं तथा तृतीय पंचवर्षीय योजना अब आधे पर है । श्रमिक वर्ग के दृष्टि

काए स योजना के लक्ष्य अनुसरित की जान वाली पूवता-श्रम, समुदाय के विभिन्न अनुभागा द्वारा सापक्ष त्याग, योजना के सफल क्रिया-व्ययन के निये श्रमिका का सह याग, श्रमिकों के लाभ—य और इसी प्रकार के अय विषय अत्यन्त महत्त्वपूर्ण हैं। हम यह सुनत है कि पञ्चवर्षीय याजनाआ स आय की असमानता बढ गई है। जब देश का भविष्यकालीन सामाजिक और आर्थिक टाचा नियोजित किया जा रहा है श्रमिका व निये यह आत्मघाती हागा कि के तटस्थता की नीति अपनाएँ। उन्हें याजनाएँ बनान और उनके क्रिया-व्ययन म अवश्य अपना भाग लेना चाहिये। राज्य की नीति निर्धारित करन वाले सर्वोच्च अत्रिकारिया पर अपना प्रभाव डालने की उनम शक्ति हानी चाहिये। इसके लिए आवश्यक है कि श्रमिकों और श्रमिक वर्ग संगठना की और स राजनतिक कायवाही की जाय। एक नियोजित आर्थिक व्यवस्था बठारता से श्रमिक सधिया के हडताल धापित करने के अधिकार का आयनित करती है। अथवा भी शक्ति परीक्षा की रीति, जिसम दल हडताल और तालाबन्दी का आश्रय लेत हैं जनता की भलाई म अनावश्यक रूप स त्रहिनकारी समभी जा रही है। इस कारण श्रमिक सघों को अपन लक्ष्य की प्राप्ति के लिये अधिकाधिक विधि अधिनियमन की रीति पर निर्भर रहना पड़ेगा। विभिन्न व्यक्तिया के चुनाव को प्रभावित करना तथा प्रचार करना श्रमिकों का अर्तनिहित अधिकार है। इसके लिये आवश्यक है कि श्रमिक आन्दोलन विभिन्न राजनतिक समस्याओं पर सुविचारित मत प्रस्तुत करें।

भारतीय सविधान मे प्रजातानिक राज्य की स्थापना की व्यवस्था है। प्रजा तत्र अधिक उद्देश्या के लिये सघ बनाने, भाषण की स्वतन्त्रता तथा सभी यथाय और शान्तिपूर्ण साधना स दूमरा के मता को प्रभावित करने के निर्विराध व्यक्तिक अधिकार को स्वीकार करता है। हमारे सविधान द्वारा ये स्वतन्त्रताएँ प्रदान की गई हैं। इनको स्वीकार कर लेने के बाद श्रमिकों को राजनतिक विवादा पर अपन मत रखने तथा सभी यथाय और शान्तिपूर्ण साधनों द्वारा जन-समूह के लिये स्वीकार करन योग्य बनान हेतु अपन मता को प्रचार करन से नहीं रोका जा सकता है। वस्तुतः श्रमिकों क राजनतिक कायकलाप एक स्थायी विशेषता हो गये हैं और भविष्य म उनके अधिकाधिक वृद्धि का सम्भावना है।

किन्तु इसका अय यह नहीं है कि अय श्रमिक सघ काय कलाप अमहत्त्वपूर्ण हैं तथा श्रमिक सघों को अपने अय कार्यों को एक ओर रखकर विशुद्ध रूप से राज नतिक सस्याएँ हो जाना चाहिये। सच पूछा जाय तो अय कायकलाप बहुत महत्त्व पूर्ण हैं तथा कोई भी वास्तविक श्रमिक सघ उनकी उपक्षा नहीं कर सकता है या फिर अपन को बडे सकट से नहीं बचा सकता। अय क्षेत्रों के कायकलापों म उनकी सफलता वस्तुन राजनतिक क्रिया और राजनतिक क्षेत्र म सफलता के लिये श्रमिक सघों का उचित सज्जा प्रदान करेगी। इससे श्रमिक सघों की शक्ति और अनुयायन

की प्राप्ति होगी। श्रमिक सभ के आर्थिक क्षेत्र में अपना कायकलाप का उपनिष्ठा कर पान का चाहत गरी काना चाहिये।

गाय ही साथ यह भी सही है कि आर्थिक और श्रमिक कार्यो के बीच देना खींचना अत्यन्त कठिन है। अर्थ-धन-नीति राज्य में कल्याणकारी राज्य के परीक्षित न अन्तर को और भी दृष्ट कर लिया है। स्पष्ट रूप में आर्थिक तथा अर्थ-धन के बीच तथा राजनैतिक और अर्थ-धन के बीच हित और क्रिया में विभेद कर पाना कठिनतर होता जा रहा है। इन प्रकार मजदूरी में वृद्धि की नाँ एक अर्थ-धन के विषय है और पुराने आर्थिक ममता जो सक्ता है किन्तु जब श्रमिक अपनी माँग पूरी करवान के लिये दृष्टता का आश्रय लेते हैं और सरकार या तो काहूत और अर्थ-धन दनाय रूप में लिये या उनका का अनुविधा न हान दन के लिये हस्तक्षेप कानो है, जो विषय राजनैतिक भी हो जाता है। श्रमिक सभों के दृष्ट में काय और लम्ब समय में अन्त राजनैतिक हो जात हैं। इनलिये श्रमिक सभ अपनी आर्थिक क्रियाया की राजनैतिक प्रतिक्रियाया की उपगा नही कर सकत हैं।

श्रमिक सभवाए अर्थात् श्रमिक सभा का कायकलाप का कदाह से आर्थिक क्षेत्र में समीप के लिये अर्थ-धन करना चाहत है। काहूँ भी विचार जो श्रमिक का सामाजिक मजदूरी की कठिनाई कम कर सकिहित है में अपना काय का सम्बद्ध कान में हस्तक्षेप करना है मजदूर है और विशेष रूप से उनलिये भी क्योंकि जने विन्तीए आशा की दान्तिकता से इकार करन तथा मस्तिष्क की जनी स्थिति में उसे प्रतिबन्धन करन जितने विरोधाधिकारी का उन्क द्वारा स्वीकार करन की आकाशा रखता है ताकि उनक विरोधाधिकारा का चुनौती न दी जा मने का उसके द्वारा आग्रह किया जाता है। श्रमिक सभवाद के सिद्धान्त सन्निहान चाहिये जो श्रम नीति का सम्पूर्ण सामाजिक सम्बन्ध—जिसमें श्रमिक सन्निहित होत है उस सम्बद्ध कर बजाय इसक कि उनके निष्क्रिय सिद्धान्त हो जा उन सम्बद्धो को एक परमोय रूप दे दें और यह परिधि श्रमिकों के कार्यो को चारा और से घेर रह, जिनमे वे मजदूर हो किन्तु उनके कर्तव्य का व न समझ पायें। ' इन्लिये एना कोई कदम जो श्रमिक सभा के कायकलापों को केवल आर्थिक क्षेत्र तक ही सीमित करन के लिये उठाया जाय श्रमिक का दृष्टिकोण का सकुचित कर दगा और उन फक्ती की चार बावारी के बीच ही सीमित कर दगा। इनस उनके व्यक्तित्व का विकास में बाधा पगी। वन प्रजातन्त्रिक राज्य के एक नागरिक के रूप में प्रजातन्त्र के सभी पभा के दिशान निमित्त बुद्ध भी अर्थ-धन दे पान में समथ नही होगा। यदि काफ़ी गहन में लागू की राजनैतिक क्रिया का अधिकार नहीं दिया जगना क्योंकि वे विरोधाधिकारी का स सम्बन्धन नहीं है तो यह प्रजातन्त्र के निमित्त दयापद असेवा होगी।

फिर भी यह कहा जा सकता है कि श्रमिकों को राजनैतिक क्रियाओं के लिये श्रमिक सघों का उपयोग नहीं करना चाहिये। राजनैतिक क्रिया के लिये एक पृथक श्रमिक दल संगठित किया जा सकता है। श्रमिक दल और श्रमिक सघ के क्षेत्र पृथक होने चाहिये। एक श्रमिक सघ को प्राथमिक रूप से अपने सदस्यों के हित को सुरक्षित रखने से संबंधित होना चाहिये। इसका मुख्य कार्य सामाजिक और आर्थिक व्यवस्था के अंतर्गत श्रमिक वर्ग के लिये अधिक से अधिक सम्भव लाभ प्राप्त करना होना चाहिये। दूसरी ओर श्रमिक दल का मुख्य कार्य यत्नमान सामाजिक और आर्थिक व्यवस्था को, यदि वह दोषपूर्ण है प्रतिस्थापित करने के लिये प्रयत्न करना है। किन्तु यह कार्य एक श्रमिक सघ का नहीं है।

हमारे देश में श्रमिक सघ अपने को किस प्रकार राजनैतिक रूप से महत्वपूर्ण बना सकते हैं? इसके लिये दो सभ्य मार्ग हैं। एक तो यह है कि श्रमिक सघ तटस्थ रहें और विभिन्न राजनैतिक दलों की, श्रमिकों के निमित्त उनकी प्रतिज्ञाओं और सहानुभूति के अनुसार सहायता करें। इस प्रकार श्रमिक अपना राजनैतिक दल बनाये बिना अपने हित के लिए राजनैतिक क्रिया कर सकते हैं। दूसरा मार्ग यह है कि श्रमिक अपना पृथक राजनैतिक दल संगठित करें, अपने पृथक कार्यक्रम और आविष्ट पत्र रखें तथा सरकार बनाने का प्रयत्न करें और अपनी नीति तथा कार्यक्रम निष्पादित करें।

श्रमिकों के सश्रिय सहयोग से पृथक राजनैतिक दल की स्थापना ही वास्तविक उपचार है। जसाकि पहले ही कहा जा चुका है राजनैतिक और अराजनैतिक उद्देश्यों के बीच की विभाजन रेखा दिन प्रतिदिन तीव्रगति से धूमिल पड़ती जा रही है तथा सामान्य व्यक्तियों की राजनीति को प्रतिनिधित्व करने के लिये एक पृथक श्रमिक दल की आवश्यकता स्पष्ट है। एक उदार सामाजिक और राजनैतिक कार्यक्रम से श्रमिक आन्दोलन को जगता की सहानुभूति और सफलता मिलेगी। श्रमिक सघवाद को अवश्य एक पूर्ण सिद्धांत होना चाहिये। हमारे देश में ऐसी नीति की आवश्यकता और अधिक स्पष्ट रूप से स्वीकार की जाने लगेगी जम जैसे श्रमिक सघ बृहत् और बढ़मान रूप से विकसित होते जाएंगे। श्रमिक सघों के विस्तार और केन्द्रीकरण से नताओं और साधारण श्रमिकों के बीच सम्बंध समाप्त हो जायेंगे। इन परिस्थितियों के अंतर्गत एक माध्यम श्रमिकों के श्रमिक सघों के प्रति निष्ठा बनाये रखने के लिए केवल यही आदान हो सकता है जिनकी सघ वाचना करते हैं और जिन्हें लिये वे बचनबद्ध हैं। चाहे हम किसी समस्या पर विचार करें निष्पत्त यही निकलेगी कि प्रत्येक अवस्था में वास्तविक महत्व के राजनैतिक प्रश्न अनिहिन हैं और इस कारण यह आवश्यक हो जाता है कि श्रमिक सघों की को, दीर्घकालीन नीति और दशन होना चाहिये तथा उनका कार्य उनसे द्वारा निर्दिष्ट होने चाहिये।^१

१ सास्को—ट्रू ड यूनियन एंड यू सोसायटी, पृ० १७८ ।

विशेष रूप से श्रमिक सभों का परमव्यक्त राजनैतिक परिप्रेक्ष्य में आर्थिक नीति का निर्धारण करना है जिसमें सफलता की अधिक संभावना रहे। इस समय राजनैतिक परिप्रेक्ष्य किसी भी तात्कालिक लाभ चाहें वह कितना ही बड़ा क्यों न हो, की तुलना में बहुत अधिक महत्त्वपूर्ण है जो वर्तमान श्रमिकों और नियोजकों के अनुपाठी प्राधिकार का लक्ष्य के अन्तर्गत परिभाषित नहीं करता और जिसके लिये राज्य शक्ति का अवश्य उपयोग होना चाहिये।^१

भारत में श्रमिक दल संगठित करने के लिए बहुत पहले ही प्रयत्न किये गये। श्री बी० पी० वाडिया उन लोगों में उल्लेखनीय हैं जिन्होंने ऐसे प्रयत्न किये। उन्होंने ब्रिटिश श्रमिक नेताओं तक का सहयोग प्राप्त करने के लिये भी प्रयत्न किये। १९२१ में अखिल भारतीय श्रमिक सभ सभा के सम्मुख श्रमिक दल की स्थापना के लिये एक सुझाव रखा गया। उसी वर्ष मद्रास में 'हिन्दुस्तान का श्रमिक और किसान दल' संगठित किया गया। दल का एक विस्तृत कार्यक्रम था जो केवल कांग्रेस पर ही रहा। १९२३ में बंगाल में भारत श्रमिक सभ का स्थापना की गई।

१९२५ में श्रमिक दल की स्थापना के प्रश्न को गम्भीरतापूर्वक लिया गया जब फरवरी मास में श्रमिक दल के संगठन के लिये श्रमिक नेताओं का एक सम्मेलन आयोजित किया गया। सम्मेलन ने लाला लाजपतराय की अध्यक्षता में एक उपसमिति नियुक्त की जिसमें सचिव श्री बी० जे० पटेल चमनलाल जोशी टी० सी० गोस्वामी डी० पी० सिन्हा समीरलाल त्रिपाठी तथा एस० डी० मिश्रा सदस्य थे। उसी वर्ष श्री रंगा ने बम्बई मिल श्रमिकों के निर्णय की घोषणा की कि वे अपना पृथक दल बनाएँगे तथा परिषद् में अपना उम्मीदवार भेजने के लिये प्रयत्न करेंगे। श्री रईकर ने जन १९२५ में केन्द्रीय प्रांत श्रमिक सम्मेलन के प्रथम अधिवेशन की अध्यक्षता करते हुए एक स्वतंत्र श्रमिक दल की स्थापना का समर्थन किया। अखिल भारतीय श्रमिक सभ सभा ने भी श्रमिक दल की स्थापना के प्रश्न पर विचार करने के लिये एक उपसमिति की नियुक्ति की। साम्यवादियों ने भी बहुत से राजनैतिक दलों का संगठन किया जैसे—उत्तर भारत में कौलिस किसान और नौजवान सभा तथा बम्बई में श्रमिक और कृषक दल। १९२८ में श्रमिक प्रतिनिधित्व समिति का बम्बई में संगठन किया गया परन्तु इसका अस्तित्व थोड़े दिन ही रहा।

इसके उपरान्त श्रमिक दल की स्थापना का प्रश्न गौण हो गया। श्रमिक सभ आन्दोलन में फूट तथा भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस द्वारा असाये गये मविनय अदना आन्दोलन में नेता व्यस्त हो गये। फिर भी श्रमिक दल की आवश्यकता तोप नहीं हुई थी। श्री गिवारान ने मार्च १९३१ में मद्रास श्रमिक सभ को संबोधित करते हुए कहा कि वह समय आ गया है जब भारत में श्रमिकों को अपना दल स्थापित करने के विषय में गम्भीरता से सोचना चाहिये।

१ लाहौर—ट्रेड युनियन एण्ड यू सोसायटी, पृ० १७८।

भारत सरकार अधिनियम १९३५ के अन्तर्गत श्रमिक स्यानों के लिये बहुत से सस्थानों द्वारा चुनाव लड़े गये। राष्ट्रीय श्रमिक सघ सधान, अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा, कृषक प्रजा पार्टी, बंगाल, बम्बई और केन्द्रीय प्रान्त के स्वतंत्र श्रमिक दल तथा भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस ने विभिन्न श्रमिक स्यानों के लिये निर्वाचन प्रतियोगिता में भाग लिया। किसी श्रमिक दल के अभाव में भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस ने श्रमिक स्यानों के लिये बहु सख्या में चुनाव जीता। इसके अलावा जब भी सत्तवीय कामवाहिया, जैसे—१९३५, १९४६, १९५१ में, हुई एक स्वतंत्र श्रमिक दल की प्रावश्यकता का अनुभव किया गया किन्तु नेतृत्व की सफलता नहीं मिली।

श्रमिक दल की स्थापना में वस्तुतः कुछ स्पष्ट श्रियाँ हैं। श्रमिकों की निरक्षरता और अज्ञानता, उनका प्रवासी स्वभाव अनिश्चित सदस्यता, बड़ी सख्या में श्रमिकों का प्रयावतन, कमजोर श्रमिक सघ जिनमें साधनों की कमी है तथा सगठनात्मक क्षमता का अभाव—कुछ अधिक गभीर बाधाएँ हैं। भारत की कुल जन सख्या के अनुपात में सगठित श्रमिक की नगण्य सख्यात्मक शक्ति एक अतिरिक्त बाधा रही है।

किन्तु सबसे महत्वपूर्ण कारण राजनतिक दलों द्वारा श्रमिक आन्दोलन का नियन्त्रण रहा है। स्वतन्त्रता प्राप्ति के पूर की अवधि में श्रमिक दल इसलिए सगठित नहीं किया जा सका क्योंकि तत्र राष्ट्रीय आन्दोलन का प्रावलय था और सभी नेता इसमें व्यस्त थे। इसी कारण श्रमिक दल की स्थापना की ओर गभीरता से ध्यान नहीं दिया गया। और यह प्रावलय अब भी समाप्त नहीं हुआ है। राजनतिक दल श्रमिक श्रमियों के कार्यों पर अपना नियन्त्रण समाप्त करने के लिये इच्छुक नहीं हैं। उनके हाथ में किसी न किसी राष्ट्रीय श्रम सधान का सगठन, व्यवहार तथा प्रशासन था, और है। इस प्रकार भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा का सगठन करती है साम्यवादी दल का अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा पर अधिपत्य है और प्रजा समाजवादी दल सक्रिय रूप से हिन्दू मजदूर सभा के साथ सम्बद्ध है। जनसघ ने अभी हाल ही में भारतीय मजदूर सघ का सगठन किया है और समाजवादियों की अपनी हिन्दू मजदूर पचायत है।

भारत में पहल ही बहुत से राजनतिक दल हैं। यह कहा जा सकता है कि ऐसी स्थिति में राजनतिक दलों में और वृद्धि उचित नहीं होगी। तीन महत्वपूर्ण राजनतिक दलों, यथा—कांग्रेस प्रजा समाजवादी दल, तथा साम्यवादी दल, के उद्देश्य सगभग वही हैं जो एक श्रमिक दल के हान चाहिये। उनके उद्देश्यों में इतना अधिक अंतर नहीं है जितना क्रिया-व्ययन की उनकी रीतियाँ हैं। अतः श्रमिक दल की स्थापना के कोई मुनार की सभावना नहीं है। यदि श्रमिक दल केवल श्रमिक वर्ग के मतों पर निर्भर करता है तो इस बहुत मत और अधिक स्थान नहीं मिलेंगे और यदि यह श्रम वर्गों से मत प्राप्त करने का प्रयत्न करे तो इसे पुराने सगठित राजनतिक

दलों के विरोध का सामना करना पड़ेगा ।

इसके अतिरिक्त राजनैतिक विभेद मुख्यतया श्रमिक सघ आन्दोलन में फूट डालने के लिये उत्तरदायी रहे हैं । य विभेद श्रमिक सघ एकता में बाधक हैं और यहाँ तक कि औद्योगिक मामला में भी श्रमिक सघ इनके कारण एक समुक्त मोर्चा नहीं बना पाते । इसलिए यह बहुत कठिन है कि विभिन्न वा अपन विभेदों को एकदम भुलाकर एक समुक्त श्रमिक दल की स्थापना कर पाएँगे । वतमान परिस्थितियों में एक श्रमिक दल की स्थापना कितनी ही वाछनीय क्यों न हो किन्तु संभव नहीं । चूकि राजनैतिक विभेदों के कारण श्रमिकों की एकता भंग होती है इसलिए श्रमिक सघों के लिये यह अधिक अच्छा होगा कि कम से कम कुछ समय के लिये वे राजनीति से दूर रहे । सर्वप्रथम एकता स्थापित होने दी जाय । श्रमिक दल की स्थापना श्रमिक सघ एकता के पूर्व नहीं बल्कि बाद में होनी चाहिये ।

इसलिए श्रमिकों के लिये यह अधिक अच्छा होगा कि वे प्रथम मात्र अपनाएँ । निर्वाचन के समय उन्हें प्रभावी ढंग के रूप में कार्य करना चाहिये तथा विभिन्न राजनैतिक दलों द्वारा खड़े किये गये व्यक्तियों का समर्थन या विरोध करना चाहिये । उनका समर्थन या विरोध वास्तव में राजनैतिक दलों की उनके प्रति अभिवृत्ति पर निर्भर करेगा । इस पर भी बहुत सी कठिनाइयाँ हैं । हमारे देश के कुन मतों में श्रमिक ढग न मना का भाग बहुत कम है । श्रमिक सघों का प्रबन्ध और इन पर आधिपत्य राजनैतिक दलों के हाथ में है । परिणामस्वरूप, जो प्रभाव वे डाल सकते हैं उसका मुख्य सन्हासपद है । पिछले आम चुनावों में विभिन्न राजनैतिक दलों ने श्रम प्रधान्य क्षेत्रों से अपना व्यक्ति खड़े किये थे और उस क्षेत्र के श्रमिक सघ संगठनों से सलाह तक नहीं ली थी ।

दोना मार्गों की कुछ स्पष्ट सीमाएँ ह । यह उचित अवसर है कि इस समस्या पर गभीरता से विचार किया जाय । श्रमिक सघों को एक राजनैतिक मोर्चा खोलना चाहिये । और अपने सदस्या को शिक्षित करना चाहिये । श्रमिकों में साक्षरता और शिक्षा के प्रसार से यह कार्य सरल हो जायगा । कुछ श्रमिक सघों के सविधान में राजनैतिक समितियों की स्थापना की व्यवस्था है किन्तु ये समितियाँ श्रमिक ढग में राजनैतिक जानोदोपन लाने में अभी तक सफल नहीं हुई हैं ।

राजनैतिक दल तथा श्रमिक आन्दोलन

भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस

भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस की स्थापना १८८५ में हुई थी । प्रारम्भिक काल में यह प्रधानतः मध्यम ढग का एक संगठन था जिसने प्रशासन में अत्याचरपक व्यापारों को दूर करने में अधिक रचि ली । सन्सार से देश के औद्योगिककरण के प्रबलन और बेकारी को कम करने के लिये प्राथना करते प्रस्ताव पारित किये गये । विशेषकर

प्रथम विश्वयुद्ध में और उसके बाद देश में औद्योगीकरण प्रारम्भ हुआ।

महात्मा गांधी ने नवृत्त में कांग्रेस की नीति में मूलभूत परिवर्तन आया। यह न सभूह का संगठन हो गया तथा उनका उद्देश्य साधारण जनता के हित की रक्षा करना तथा उस उचित रूप में संगठित करना विचारित किया गया। औद्योगिक अर्थानि विचारणीय हो रही थी तथा महात्मा गांधी के निर्देशन में प्रहमदावाद वस्त्र उद्योग श्रमिक संगठन की स्थापना की गई। त्रय म्थाना पर भी श्रमिक म्थानों को स्थापित किया गया। १९१६ में प्रमृत्तसर कांग्रेस में प्रांतीय समितियाँ और प्रायः सम्बद्ध म्थानों में अनुरोध करने हुए एक प्रस्ताव पारित किया गया कि 'सारे देश में श्रमिक वर्गों का सामाजिक आर्थिक और राजनतिक स्थितियों को उत्तम करने तथा उनके लिए उचित जीवन स्तर तथा भारत के सामाजिक निकाय में समुचित स्थान प्राप्त करने के लिए श्रमिक म्थानों का प्रवर्तन किया जाय।' कांग्रेस के बाद के प्रतिवेदन में भी इसी प्रस्ताव के प्रस्ताव पारित किये गए। एक केन्द्रीय अखिल भारतीय श्रमिक म्थान संगठन की भी आवश्यकता अनुभव की गई। अखिल भारतीय श्रमिक म्थान सभा १९२० में इसकी स्थापना हो गई, की गहायता हेतु कांग्रेस ने एक समिति की नियुक्ति का ताकि भारत में श्रमिकों का संगठित किया जा सके। अखिल भारतीय श्रमिक म्थान सभा तथा भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस ने निकट सहयोग में कार्य किया तथा कांग्रेस के अध्यक्ष और सचिव प्रायः ही श्रमिक म्थान सभा के भी अध्यक्ष और सचिव हुए थे। १९२४ के बाद श्रमिक म्थान आन्दोलन में राजनतिक मतभेदा तथा साम्यवादी प्रभाव की प्रधानता के कारण फूट पड़ गई। श्रमिकों के बीच एकता स्थापित करने के लिए राष्ट्रीय कांग्रेस की शक्ति व्यर्थ की जान लगी। श्रमिक म्थान सभा की स्थापना की गई। श्रमिक म्थान सभा की स्थापना के प्रयत्न म्थान हुए जब राष्ट्रीय श्रमिक म्थान सभा की स्थापना की गई और बाद में जब राष्ट्रीय श्रमिक म्थान सभा तथा अखिल भारतीय श्रमिक म्थान सभा आपस में विभक्त हो गई।

राष्ट्रीय कांग्रेस ने कांग्रेसी में आयोजित १९३१ के अपने प्रतिवेदन में स्वराज्य की व्याख्या की। प्रस्ताव में कहा गया कि स्वतंत्र भारत में सरकार को श्रमिकों के लिये निम्नलिखित व्यवस्था करनी चाहिए—

१ औद्योगिक श्रमिकों के लिए जीवन निवाह मन्तव्यी कार्य के सीमित घट स्वल्प कार्य की अवस्थानों उद्भावस्था बीमारी और बरोजगारी के आर्थिक परिणामों के विरुद्ध सुरक्षा।

२ श्रमिकों की शान्त में अन्तर्गत उन स्थितियों में जिनमें शान्त को बनाने में मुक्ति।

श्रमिकों को जाने वाली अवस्था के बच्चा की फक्टी में नियुक्ति पर प्रतिवध।

४ अल्पम र्थानों की रक्षा के लिए म्थान बनाने का श्रमिकों का अधिकार तथा

विवादों को सुलभाने के लिये समुचित तंत्र ।

कांग्रेस जन-समूह का संगठन ही गई थी तथा राष्ट्रीय सघष चालू रखने के लिये सभी वर्गों का समथन पान हेतु प्रयत्न कर रही थी । कांग्रेस का मूल उद्देश्य स्वतंत्रता प्राप्त करना था तथा अथ सभी उद्देश्य गौण थे । जनता का समथन प्राप्त करने के लिये इसने स्वतंत्रता के बोध की अपनी व्याख्या की । यह भी अनुभव किया गया कि स्वतंत्रता का अर्थ केवल धानना का बन्दना ही नहीं बल्कि जीवन के सभी क्षेत्रों में प्रगति होना चाहिये । इसी कारण श्रमिकों को उचित रूप से संगठित करने में कांग्रेस की रुचि थी । गणधी मेवा सघष की श्रमिक उप-समिति ने हिन्दुस्तान मजदूर संघ का संगठन किया जिसका उद्देश्य था कि देश के सभी औद्योगिक केंद्रों के श्रमिकों को उचित रीति से संगठित किया जाय ताकि उचित औद्योगिक सघषों की स्थापना हो किसी भी रूप में शोषण का उन्मूलन हो जीवन और उनकी काय की अवस्थाओं में वेग में सुधार हो तथा उन्हें उद्योग और समाज में प्रतिष्ठा मिले, और इसके अलावा, यह श्रमिकों के तथा देश की शान्तिपूर्ण प्रगति के हित में सर्वोच्च महत्त्व का है कि महात्मा गांधी द्वारा प्रतिपादित सत्य और अहिंसा के सिद्धान्तों पर श्रमिक सघष कायकलाप तथा व्यावसायिक विवादों के सुलभान में बल दिया जाय और उनका अधिकतम सीमा तक प्रयोग किया जाय ।

श्रमिकों पर कांग्रेस का नियंत्रण हड़ था । १९३७ के प्रान्तीय चुनाव में २० स्थानों के लिये लड़े गये चुनाव में कांग्रेस का १८ स्थान प्राप्त हुए ।

श्रमिक सघषों के साथ जहाँ तत्र कांग्रेस के सम्बन्धों का प्रश्न था उसमें १९४२ के भारत छोड़ो आन्दोलन के बाद कुछ घनका पहेंचा । कांग्रेसी नेताओं को बन्द कर लिया गया था । दमनकारी प्रावस्थाओं के कठोरतम दौर में देश को गुजरना पडा और जिसने भी कांग्रेस के उद्देश्य के प्रति सहानुभूति दिया, उसे जेलों में बन्द कर दिया गया । साम्यवादियों ने युद्ध का जनयुद्ध घोषित कर दिया । भारतीय श्रमिक सघषान, एक विरोधी संगठन की स्थापना की गई । सरकार ने भारतीय श्रमिक सघषान की घन से सहायता की और कांग्रेस का श्रमिकों पर नियंत्रण पर्याप्त रूप से कम हो गया ।

कांग्रेसी नेताओं के जेल से छूटने के बाद देश के राजनैतिक वातावरण में फिर परिवर्तन आया । शक्ति के हस्तांतरण के लिये वार्तालाप आयोजित किये गये । कांग्रेसी नेता एक बार फिर हमारे देश के श्रमिक वर्ग के बीच अधिकतम लोकप्रिय हो गये । १९४६ के प्रान्तीय निर्वाचनों में कांग्रेस का ६९१ प्रतिघन मत मिले तथा ३८ स्थानों में से कुल २३ स्थानों में इसकी जीत हुई । श्रमिकों के क्षेत्र में भी सर्वाधिक प्रतिनिधित्व संगठन कांग्रेस ही ही स्वीकार किया गया ।

देश में द्रुति अनुक्रम से राजनैतिक विकास हो रह था । कांग्रेस को पहले अंत कालीन सरकार और बाद में केन्द्रीय प्रथम लोकप्रिय सरकार बनाने का दायित्व

सौंपा गया। कांग्रेसी सरकारों राज्यों में भी कार्य कर रही थीं। लोकप्रिय सरकारों को अघमत्तम औद्योगिक मधघर्षों का सामना करना पड़ा। १९४५ में विवादों की संख्या ८२० थी जो १९४६ में १६२९ और १९४७ में १८११ हो गई। इन विवादों के फलस्वरूप जितने कार्य कर दिना की शक्ति हुई उनको संख्या प्रमण ४०,५४,४६६ १ २७ १७,७६२ तथा १ ६५ ६२ ६६६ थी। कांग्रेस ने अनुभव लिया कि वह श्रमिक मांचों पर कृत्य अधिन नहीं कर रही और अखिल भारतीय श्रमिक संघ सभा की भूमिका भी उचित नहीं है। कांग्रेस ने एक श्रमिक संघटन की भी आवश्यकता महसूस की जो उमरी श्रम नीतियों का श्रमिकों तक पहुंचा सके, उनके बीच प्रभावशाली प्रचार कर सके और सरकार के कार्यक्रम तथा नीतियों के त्रिय उनका सहयोग प्राप्त कर सके। इसी कारण मई १९४७ में भारतीय कांग्रेस के सत्रिय मस्यन में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा का संघटन किया गया। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा ने बहुत शीघ्र प्रगति की और अब यह सवाधिक प्रतिनिधि संघटन है।

कांग्रेस द्वारा प्रवर्तित श्रमिक संघटनों की सुधारवादी की सजा दी गई है क्योंकि ऐसा अनुभव लिया जाता है कि उनका वर्तमान सामाजिक और आर्थिक पद्धतियां में मूलभूत परिवर्तन करने के त्रिये काद प्रस्ताव नहीं है। यह सामान्यतया उन लोगों का मत है जो वर्ग-मधघर्ष व सिद्धान्त का प्रतिपादन करने हैं। वर्ग-मधघर्ष की अनिवायता पर कांग्रेस ने कभी विश्वास नहीं किया है। दूसरी ओर उसका विश्वास है कि वर्तमान सामाजिक और आर्थिक व्यवस्था का शान्तिपूर्ण और प्रजा तान्त्रिक रीति में प्रस्तावना सत्ता है। श्रम नीति के क्षेत्र में स्वराज्य के अन्तगत श्रमिकों व श्रमिकों को लेकर करारों में १९३१ में जो प्रस्ताव पारित किया वह एक सुधारवादी घटना है। कांग्रेस की नीति सुस्पष्टता अभी प्रस्ताव द्वारा निर्दिष्ट है। कांग्रेस ने अपने सम्पूर्ण समाज के समाजवादी स्वप्न का उदय रखा है। हम दृष्टि में कांग्रेस द्वारा प्रवर्तित श्रमिक संघटनों का सुधारवादी कहकर निन्दित करना अनुचित है। यद्यपि नीतियां में अंतर है किन्तु अन्तिम लक्ष्य एक ही है।

कांग्रेस द्वारा प्रवर्तित संघटनों पर यह भी आरोप लगाया जाता है कि वे नियोजन वर्ग के पक्षपाती हैं। वास्तव में यह कहा जाता है कि कांग्रेस ने स्वयं पूंजीपतियों तथा अन्य स्थापनित व्यक्तियों का आर्थिक स्विकार कर लिया है। हम प्रकार सम्पूर्ण रूप में कांग्रेस की भूमना करना अस्वाभाविक है। स्वतंत्रता प्राप्ति के पूर्व की अधिधि में कांग्रेस वस्तुतः अपने वास्तविक शर्मों में इन नहीं था बल्कि एक मधघर्ष था। कांग्रेस समाज में अधिधि व अधिन सम्भव वर्गों का समर्थन चाहती थी। श्रम और पूंजी के बीच आर्थिक विवादों में यह अपनी शक्ति बरगान नहीं करना चाहती थी। और इसलिए कांग्रेस हमारा राष्ट्रीय नीति नहीं अपना मकी क्योंकि समाज उद्देश्य राष्ट्रीय एकता और एक शक्ति दिवानी गामरा का भगाना था। यह भी गत्य है कि पूंजीपतियों और अन्य निहित स्थापन व्यक्तियों ने मुख्यतया नाम

वमान की अपनी इच्छा से प्रेरित होकर ही कांग्रेस का समयन किया था। लेकिन यह भी सामान्य रूप से सही है कि कांग्रेस कभी पूंजीपतियों का या पंजीपतियों द्वारा अधिरूढ़ सगठन नहीं रहा है। वह हमेशा अपने सबश्रेष्ठ रूप में जनसमूह का सगठन बनी रही है। और उसकी नीतियां जनता की उन्नति और समृद्धि के विचारों से निर्धारित होती रही हैं।

भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस तथा भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के बीच संबंधों को हमारे प्रधानमंत्री श्री जवाहरलाल नेहरू द्वारा संक्षेपित किया गया है। उन्होंने कांग्रेसियों से अनुरोध किया कि वे भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस को सर्वोच्च संस्था के रूप में मानें और उसकी आचार-संहिता का पालन करें। पारिभाषिक रूप से भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा और भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस दो पृथक् सगठन हैं तथा कोई भी एक दूसरे के अधीन नहीं है। फिर भी यह कहने की आवश्यकता नहीं कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा अधिकांशतः कांग्रेसियों द्वारा प्रवर्तित और घोषित रही है और 'से कांग्रेस के नतिक और अर्थ समर्थन से शक्ति मिलती है। तदनुसार यह अनिवाय है कि सभी राजनैतिक मामलों में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा में कार्य करने वाले सभी कांग्रेसियों को अपनी सर्वोच्च संस्था के रूप में कांग्रेस को मानना चाहिये और उसकी आचार-संहिता का पालन करना चाहिये।'

भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के साथ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के संबंध हमेशा सुखद नहीं रहे हैं। इन दो सगठनों के बीच कुछ राज्यों में मतभेद पैदा हुए हैं। हाल ही में मध्य भारत में कांग्रेस और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के बीच स्पर्धा अधिक स्पष्ट हो उठी थी १९५५ के मध्य जब मध्य भारत कांग्रेस की कार्यकारिणी समिति की बैठकी में इस विषय पर चर्चा की गई तो गर्मांगम बहसों और कठोर शब्दों का आदान प्रदान तक किया गया। राज्य भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के नेता श्रीयुत रामसिंह वर्मा और राज्य कांग्रेस के प्रमुख द्वारा आरोप और प्रत्यारोप लगाये गये। श्रीयुत वर्मा ने रतलाम और ग्वालियर के कांग्रेसियों की श्रमिक क्षेत्र में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के विरुद्ध विरोधी सगठन स्थापित करने के लिये भत्सना की। दूसरी ओर कुछ सदस्यों ने इन आरोपों का खण्डन करते हुए श्रमिक नेताओं पर अनावश्यक वितण्डा खड़ा करने का दोषारोपण किया। कांग्रेस और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के संबंधों पर घटो गर्मांगम बहस के बाद कार्यकारिणी समिति ने सम्मति प्रगट की कि कांग्रेस कार्यकारिणी समिति द्वारा हाल ही में लिये गये निर्णय को त्रिधातित किया जाय। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के अध्यक्ष श्री जी० डी० अम्बेकर ने जुलाई १९५५ में कलकत्ता में यह घोषणा की कि कांग्रेस उच्च सत्ता (Congress High Command) के नये निर्देश के अनुसार अब किसी भी कांग्रेसी को भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के विरोधी किसी भी सस्पर्धी सगठन के साथ अपने को संबन्धित करने की आज्ञा नहीं प्रदान की

जायगी। चूँकि दाना सगठन—काग्रेस और भागतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मन्ना—गाँधी बादी आदरों के माग का अनुसरण करने हैं इसलिए काग्रेस कायकत्ताप्रा और भारताय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मन्ना के काग्रेसिया के बीच किमी प्रकार के मतभेद पदा हान का बाद काए ही नहीं है। भागतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मन्ना का काय पूरणया श्रमिका तन मीमित था। अय राजनतिन दना में सम्मद्ध ज्यक्ति मम्मिनिन हानर सभा के सात काय करने ह। प्रत्यक काग्रेसी के लिये भा यह अनियाय था कि यह भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा का गतिशासी जनान का प्रयन करे।

काग्रेस के महासचिव श्री श्रीमन् नारायण न भी मध्यभागत काग्रेस और भारताय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मन्ना के विवाद में हस्तग्न करने हुए यह स्पष्ट कर दिया था कि श्रम के क्षेत्र में काग्रेस द्वारा किया जान वाला प्रत्यन काय पूगतया और एनाधितृत सघ में भागतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मन्ना के माध्यम में ही किया जाना चाहिये। श्रमिक सघा के प्रतिनित्रिया का काग्रेसी हान के नान उह कार्यालय में पर प्रहण करने और दनीय चुनाव लतन की स्वतंत्रता थी। उ काग्रेस मगठन के श्रमिन्न भ्रग थ। उन्हें नगरपात्रिना परिपटा और अय वधानिक मस्याप्रा में श्रमिक क्षया तथा अय औद्यागिक स्थाना में प्रतिनित्रित्व करने का पूरा अधिकार था। काग्रेस के गविधान में निहित है कि प्रत्यक प्रभावशाला मदस्य का रचनात्मक काय करना चाहिये। भागतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के कायकत्ताप्रा का दनीय कार्यालय में बाहर रखने में काठ औचित्य भी नहीं था।

काग्रेस महासचिव के श्रम गाध्य प्रयना उ अतत समझौता हुआ गया। मध्य भारत काग्रेस की कायकारिणी समिति न निदान किया कि म्यानीय भागतीय श्रमिक सघ सभा द्वारा स्थापित भूमिनीन श्रमिक मगठन का काग्रेस द्वारा साठिन किमान समिति के साथ पूरा मह्याग रखना चाहिये। किमान समिति का पूरा मह याग दन की जान भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मन्ना न स्वीकार भी कर ती। जहाँ तर खतिहर मजदूर सघ, भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मन्ना का एन मगठन का प्रन था, यह निश्चित किया गया कि उमम कबत भूमिनीन श्रमिक ही मन्स्य बनाय जाय। नामाय हित के मामना विषयकर श्रमिक क्षेत्र में मगठनात्मक स्तर पर पना हान वाली ममस्याप्रा, पर विचार करने के लिये तीन ध्यक्तिया—जाना मगठना, भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मन्ना तथा राज्य काग्रेस के अम्य उ और मुग्न-मन्त्री का एक समिति स्थापित की गई। यद्यपि अय राज्या में काग्रेस और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मन्ना के बीच मयथा पर इतना अत्रिक स्पष्ट भ्रमताप नहीं है जितना मध्यभारत में मुजरिन हुआ, किन्तु फिर भी इस जान के सकेन मितत है कि उनक मयथ मोहान्पूग नहीं है।

विभिन्न राज्यों की प्रांतीय कायम समितिया के प्रति श्रमिक सघा का अपूरण निष्ठा न भी प्राय घात्पानन के स्वम्य विकाम में जाना पड़ेबाद है और श्रमिक मन

स्याएँ पत्रा की हैं। लोहा और इस्पात कम्पनी व मभापति के नापण ने नियमों के विमूल्यित उद्धारण से यह स्पष्ट हो जाता है कि का एक ही राजनीतिक सत्ता के दो वर्गों के बीच श्रमिक पक्ष सम्बन्ध व फलस्वरूप औद्योगिक संघर्ष पराप्त हुए और श्रमिक आन्दोलन की एका भंग हुई। नवप्रथम धातु चट्ट मंत्रिमन्त्री धीरे धीरे काम करवा हटताल का आशय किया गया और निम्न विभिन्न कारण वस्तुतः समाज विभाग का काम ठप्प कर दिया। उसका प्रारम्भ जनवरी १९५१ में हुआ था और जन जन नमय वीतता गया यह स्पष्ट होता गया कि समस्या का मूल कारण विराधी संघों एक बिहार राज्य कांग्रेस द्वारा प्रवर्तित तथा दूसरा पश्चिमी बंगाल राज्य कांग्रेस द्वारा स्थापित के बीच प्रतिस्पर्धा का निहित है। यह भी व्यक्त था कि विचार संघर्ष का कोई सम्बन्ध नहीं था किन्तु जब भी परिस्थिति अनुकूल हुई दाना पत्रा द्वारा स्वतन्त्रतापूर्वक उसका उपयोग किया गया। अतः न प्रवर्ध द्वारा २४ अगस्त को तालाबन्दी की घोषणा का यह जो साठ तीन सप्ताह तक चलती रही और निम्न स्पष्टतः दोना की अवनति का लगे दी। यह स्पष्ट हो गया था कि प्रतिस्पर्धी संघ संघर्ष का चान् रखने के इच्छुक थे किन्तु प्रवर्ध द्वारा तुरन्त कदम उठाया गया ताकि धीरे धीरे बनपुर स्थित कायालय और कायशाखाओं में सामान्य स्थिति स्थापित की जा सके। इस विवाद में उत्पादन से काफी क्षति पहुँची। प्रवर्ध न इसके नियम श्रमिक राजनीति तथा राजनैतिक इच्छानुकूलता से काफी ठहराया। उद्धान इस बात पर शक प्रगट किया कि देश के विभिन्न श्रमिक संघों पर विभिन्न राजनैतिक दलों का आधिपत्य है। ऐसी स्थिति का कारण वामान जनम विह्वलन रूप से विभिन्न हो उठता है तथा श्रम और प्रवर्ध के बीच की दूरी और बड़ जाती है।

ऐसे ही उदाहरण है जहाँ कुछ समय पर भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक मंत्र सभा के नेता कांग्रेस के अलावा अन्य राजनैतिक दलों में गये। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के नेताओं पर निम्न अन्य राजनैतिक दलों का माय सम्बन्ध होने से रोक नहीं लगाई गई है। वस्तुतः बारम्बार इस बात पर बल दिया गया है कि व गुण जो श्रमिक संघ की अवस्थाओं में सुधार करने और उनके हितों का प्रवर्धन करने में सक्षम हैं भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा में सम्मिलित हो सकते हैं मने ही उनके कुछ राजनैतिक संघर्ष हैं। कुछ राज्यों में दानों प्रजा समाजवादी दल और भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के नेता भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के अन्तर्गत कार्य कर रहे थे। किन्तु राजनैतिक संघर्ष न इन नेताओं का श्रमिक संघवाद के क्षेत्र में एक माय कार्य करने पर बाध्य किया इसका एक सक्षम उदाहरण पश्चिमी बंगाल में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा की शाखा का था जहाँ दो विराधी संघर्ष धीरे धीरे जनम काफी समय से मतभेद चला आ रहा था। एक संघ का नेतृत्व डा० श्रीमती मैत्रेयी बोस कांग्रेस दल की मदद से किया गया था तथा दूसरे संघ का प्रजा समाजवादी दल के श्री देवेन मेन के हाथ में। यह मतभेद १९५३ में अपनी चरम सीमा पर

गह्वेन गय जन बगल प्रांतीय श्रमिक सघ सभा की सामान्य परिषद् और कार्यकारिणी समिति का चुनाव हुआ। विचार-द्वय प्रश्न का तत्पर उठ गया हुआ कि बगल प्रांतीय श्रमिक सघ सभा का कुछ भूतपूर्व नेता, विराम टॉ. एम. सी. जनार्ण और श्री दत्तन सा भी सम्मिलित थे, जिनका गठन दल सम्बद्ध हो गये जा अब प्रजा समाजवादी दल में विलय हो गया है। यह विवाद १९५० में प्रारम्भ में विचार गय भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा का सामान्य परिषद् का भेजा गया जिसने प्रजा समाजवादी दल द्वारा नियमित बगल प्रांतीय श्रमिक सघ सभा की कार्यकारिणी समिति का विघटित कर दिया तथा नया प्रतिष्ठित का कार्य देना के लिये पाँच व्यक्तियों की एक तत्पर समिति स्थापित की जिसमें श्री काली मुण्डी, कांशी विधान सभा सदस्य, समाजवादी थे।

निर्वाचन के समय काप्रसी और काप्रगिया में मतभेद पैदा हो गया और टॉ. मैत्रयी बाग द्वारा नियमित कुछ सदस्य उठने का यह नहीं हुआ कि यह 'श्रमिक और श्रमवादी' है, छात्र-जन चयन प्रायः। नूति कार्यकारिणी समिति तत्पर समिति को विघटित किया था इसलिए बटन का श्रमिक दल घोषित किया गया। उक्त कहना था कि प्रजा समाजवादी दल त साम्यवादिता के साथ हाथ में हाथ मिलाकर काम करने का निश्चय कर लिया था और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के कांशी पदा के लिये यह असंभव हो गया था कि बटन प्रजा समाजवादी दल के वग, जिसका नतुत्त टॉ. एम. सी. जनार्ण और श्री दत्तन सा कर रहे थे, के साथ समुक्त कार्यकारिणी समिति की स्थापना करे। दाता ही वगैरे त राज्य के श्रमिकों के बहुमत को प्रतिनिधित्व करने का दावा किया। टॉ. श्रीमती बाग के वग को श्री अनिल घोष से समयन मिला तथा कांशीगिया में प्राथमिकी की कि वे उक्त सशक्त बगैरे। इसके विपरीत श्री दत्तन सा के कहना था कि श्रमिक गणवाद का राजनितिक संबंध में मुक्त रखा जाय। श्री सात के विचारों को भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के नेताओं से भी समयन मिला। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के अध्यक्ष और सचिव जमना श्री जोहरी और श्री शास्त्री त 'टाइम्स ऑफ इण्डिया' के साथ एक अनन्य साक्षात्कार में कहा कि 'श्री सात सात और अन्धों का प्रजा समाजवादी दल से सम्बद्ध हुआ तब तक भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा, जो एक श्रमिक वर्ग का स्वतंत्र संगठन है, के साथ उनके कार्य करने से किसी प्रकार की बाधा नहीं पदा करेगा जबतक वे संगठन की कार्य रीतियाँ और उद्देश्य का पालन करते हैं।' श्री जोहरी ने कांशीगिया द्वारा बटन छोड़कर चयन जाते पर शोक प्रकट करते हुए कहा कि यह उक्त प्रथम कक्षस्थ था कि वे श्रमिक आन्दोलन का उचित श्रमिक सघ प्रणाली पर बताने लगते तथा दलीय विचारों में उक्त प्रभावित नहीं हाने दें। श्री शास्त्री त श्री जोहरी के विचारों का समयन किया और कहा कि एकात्मकता की आवश्यकता थी। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा त श्रमिक गणवाद में प्रजातान्त्रिक विचारों का पापण

किया है तथा कोई भी चाहे उसका कोई भी दलील सिद्धांत हा, जो इस सिद्धांतों का पालन करना है संगठन में कार्य कर सकता है। पण्डित नेहरू न भी कहा है कि यद्यपि प्रजा समाजवादी दल कांग्रेस का विरोधी था किंतु जहां भी संभव हो दोनों संगठनों को बंधे से बंधा भिडाकर कार्य कराया चाहिये।

बाद में नई परिपक्व और कार्यकारिणी समिति की स्थापना की गई। श्रमिक मध्य संगठन के विरोधी पक्षा के बीच अधिक समय से चले आ रहे मतभेदों को काफी हद तक सुलभ करते हुए उनमें प्रजा समाजवादी दल और कांग्रेस दोनों के प्रतिनिधि सम्मिलित किये गये थे। श्री विपिनविहारी गांगुली सदस्य विधान सभा (कांग्रेस) को अध्यक्ष तथा श्री दवेन सेन (प्रजा समाजवादी दल) और श्री दयाराम सदस्य विधान सभा, (कांग्रेस) को महासचिव निर्वाचित किया गया।

किंतु हम इस तथ्य की गवहेलना नहीं कर सकते हैं कि देश में कुछ निवृत्त तम निष्णयो के लिये कांग्रेस प्रशामन उत्तरदायी रहा है। उनमें से सबसे भयंकर बैंक 'यायाधिकरण' के परिणाम पर सरकार की सूझ बूझ थी। 'यायाधिकरण' के परिणाम को त्रिधातित करने से मना कर देना सबसे अधिक आश्चर्यजनक था। 'यायालय' आर्थिक और सामाजिक समस्याओं के प्रति रुढ़िवाणी दृष्टिकोण के लिए विख्यात है। किंतु इस मामले में कार्यकारी ही केवल रुढ़िवादी सिद्ध हुए और सरकार, जो असमानता को कम करती तथा समाजवादी समाज को स्थापित करने के लक्ष्य की घोषणा करती रही गलत और लोकहित के प्रतिफल सलाह पर विपरीत दिशा की ओर बढ़ गई। श्री वी० वी० गिरि, जो उस समय श्रम मंत्री थे वे इस प्रश्न पर त्यागपत्र देना उचित समझा जिससे यह स्पष्ट होता है कि कांग्रेस में अब भी एक व्यक्ति थे जो अपने प्रिय उद्देश्य के लिये त्याग करने हेतु इच्छुक रहते थे। इसी प्रकार परिणित पुस्तिका में निवारक विरोध अधिनियम को बनाये रखना श्रमिकों के दूसरे वग से सम्बद्ध श्रमिक नेताओं को सामूहिक रूप से गिरफ्तार करना तथा बिना किसी भेदभाव के धारा १४८ का प्रयोग करना कांग्रेस प्रशासन के लिये श्रेयस्कर नहीं है।

फिर भी हम निस्संकोच यह निष्कर्ष निकाल सकते हैं कि कुछ इसके दुबके मामलों को छोड़कर सामान्यतः कांग्रेस ने इस देश के श्रमिकों की भलाई के लिये कार्य किया है।

साम्यवादी दल

वग सघप के सिद्धांत का साम्यवादी समर्थन करते हैं और उसका प्रचार करते हैं तथा वर्तमान सामाजिक और आर्थिक व्यवस्था को उखाड़ फेंकने के लिये श्रमजीवी शक्ति की अनिवायता को स्वीकार करते हैं। वे श्रमिकों की ओर से सामूहिक राजनैतिक क्रिया का अधिवचन करते हैं। इस कारण पूंजीवादी पद्धति के विरुद्ध वे श्रमिक सघों को अपने व्यूह कौशल का एक अंग मानते हैं। उनके लिये बढ़ता हुआ

अगलाप तथा गणित्य प्राप्ति का निश्चय प्राप्त हुआ। अन्तिम श्रमिक गठनवादी क प्रति साम्यवाद्या का मिलानुत्त भिन्न दृष्टिकोण है। प्रत्येक देश में विशेषाधिकारहीन म साम्यवादी तथा क प्रति उद्गुहता रहता है। एका प्राप्ति न का राज्य की अगलाप नीति की नीत ही दिवाती है। इसमें मित नर दिवा है कि एक देश क आर्थिक ढांचे म प्रती गठना म बराबरपारा एक अतिनाय तत्त्व नहीं है। फिर मन्त्रपरि एव म इसमें उद्घा प्रका सन्ना म नागा का अतिर पात तथा विविधता म बचाया है। इसमें नागा क राज्य म अगलाप और विनाश की भावना नर ही है ज, एम कारण, उम सामाजिक व्यवस्था का बलन क निय प्रयोजनान रहता है अजिग अनागत व्यक्ति व्यक्ति का शासन करना है तथा एक प्रे मय क लागू का एक प्रदुत ही निम्न जीवता नर का व्यवसाय नर क निय माध्य किया जाता है। इसमें प्रत्येक देश क विशेषाधिकारहीन वर्गों म सामाय और सामूहिक क्रिया क लिय गई आशा और इच्छा का मन्त्र कर लिया है।

साम्यवाद्या का १९२८ स श्रमिक मघ आ गलाप म र्हित लेता प्रारम्भ किया यथापि साम्यवाद का जन्म १९२० म हुआ जन्म बाममार्गी अन्तराष्ट्रीय श्रमिक मघ म पूर्वा एका की श्रम अगलाप आता आर्वावा किया। साम्यवाद म साथ उदार आन्दोलनी और हिमा का नी मूत्रपात हुआ। दा मुन्तम कापुर और मन्ट—आवाजिक क्रिय मघ। १९२८-३१ क वर्षों म साम्यवाद अगन चरमा मय पर था जन्मि दश म कुछ भीषण लक्ष्ता न हुआ।

साम्यवादी प्रभाव म श्रमिक मघ आ गलाप का नी विपत्ति किया। अन्तिम मन्त्राय श्रमिक मघ मभा का उठनी अगला अन्धकार म कर किया था। सूक्ति मघा मार्गी नेताओं क निय उतन सात काय करता सभन गी था दमलित एक समय बहू आया जन्म म बहू म अगम्यद सगटा। क अनाया आर गद्रीय श्रमिक मघ सगटा नन मघ, यथा अन्तिम भारतीय श्रमिक मघ मभा, बाममार्गी श्रमिक मघ मभा, भारतीय श्रमिक मघ सघात तथा राष्ट्रीय श्रमिक मघ मघात। अन्तरवाद्या और साम्य वाद्या क आत की मर्द एसी म मर्द था जिग पाटा र्हा जा मरता था। यह ता उद्घा उठिनाई क मन्त्र १९३८ म एका म्वापित र्हा मर्द था। और बहू नी अन्धकार मित नर नदी उनी तथा मुद प्रयत्ना म भारत क समता क प्रग का नर मग म मर्द। मन्त्राय की सक्रिय मन्त्रायता म भारतीय श्रमिक मघात का सगटा किया गया। कथा नि जमानी म एम क विरुद्ध मुद घावित कर लिया था दमलित साम्यवादी नेताओं म मुद प्रयत्ना म हू प्रका की मन्त्रायता की। साम्यवाद्या म "भारत मन्त्राय आन्त म तका काप्रम का उमनी मुद विराधा नीति क निय आनामना की।

साम्यवादी और अगाम्यवादी वर्गों क मन्त्राय नी मन्त्राय परीक्षा कर रहा है। एम और राज्य मन्त्रायी विच्छा का कारण साम्यवादी नेताओं की नयता की प्राप्ति है। यह बहू जाना है कि सामाजिक द्वांग साम्यवादी एम की नीति

स्थिर की जाती है। उन्होंने बहुत बार देश के हित का ख्याल नहीं किया है। भारत के विरुद्ध चीन के आक्रमण तथा चीन द्वारा हमारी भूमि पर अधिकार कर लेने के प्रति साम्यवादी दल की अभिवृत्ति इस विश्वास की और पुष्टि करती है कि उन्हें बाहर से प्रेरणा मिलती है। साम्यवादियों ने अपना आधिपत्य स्थापित करने के लिये जो रीतियाँ प्रयुक्त की, उन्हें भी साम्राज्य अनुमादन नहीं मिला है। उनकी कूटनीतियाँ सदैव उचित और निष्कपट नहीं रही हैं।

साम्यवादी बग द्वारा अगिल भारतीय श्रमिक सघ सभा को नियंत्रित किया जाता है। यह निस्सन्देह रूप से सही है कि कुछ देशों में अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा बहुत शक्तिशाली है। साम्यवादी प्रभाव भी अब स्थायी हो गया है। बग-सघ के सिद्धान्त पर आदिसत्य रूप से आग्रह तथा क्रांति की अनिवायता, अपने उद्देश्यों की प्राप्ति के लिये कोई भी रीति अपनाएँ के लिये प्रस्तुत रहने तथा अपने बाप कलापो को शान्तपूर्ण और यथाय साधना द्वारा संचालित न करने से श्रमिक आन्दोलन में फूट पड़ गई है तथा सौहार्द स्थापन सुदूर तथा कठिन प्रतीत होने लगा है।

समाजवादी दल

इन दो चरम मोमांशों के मध्य समाजवादी दल की स्थिति है। उनकी कार्य प्रणाली भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की दक्षिणपथी और अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा की वामपथी नीति के कहीं बीच में पड़ती है। समाजवादी भा बग सघ के सिद्धान्त का समर्थन करते हैं किन्तु उनका विश्वास है कि परिवर्तन शांतिपूर्ण और प्रजातान्त्रिक रीतियों से लाया जा सकता है।

समाजवादियों का प्रभाव १९३४ से मजबूत हो सकता है जब भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के अंतर्गत ही कांग्रेस समाजवादी दल की स्थापना की गई। कांग्रेस समाजवादी दल का उद्देश्य था कि जन समूह का संगठन बनाया जाय और उसकी नीतियाँ वामभाग की ओर उन्मुख हों। कांग्रेस की नीतियों को परिवर्तित करना तथा उन्हें अधिक प्रगतिशील और युक्तु बनाना दल की आकांक्षा थी। कांग्रेस समाजवादी दल कांग्रेस का ही एक अभिन्न अंग था। वस्तुतः प्रारम्भिक काल में कांग्रेस की सदस्यता अनिवाय थी। स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद समाजवादी बग और दक्षिणपथी या अधिक सयत्तमार्गी बग के बीच मतभेद चरमसीमा पर पहुँच गये। बाद में समाजवादियों ने मुख्य संगठन को छोड़कर अपना समाजवादी दल बना लिया। तदुपरांत समाजवादी दल किसान मजदूर दल जो उन कांग्रेसियों द्वारा संगठित किया गया था जो कांग्रेस की अधिकारिक नीति का अनुमोदन नहीं करते थे के साथ सम्मिलित हो गया। इसके बाद समाजवादी दल और किसान मजदूर दल ने विनय होकर प्रजा समाजवादी दल की स्थापना की।

समाजवादी बग ने कांग्रेस के साथ निवृत्त सहयोग से श्रमिक मोर्चे पर कार्य

किया था। किन्तु उहान जन्नी ही अनुभव किया कि जहाँ अखिल भारतीय श्रमिक मध सभा पर साम्यवाद्या का आधिपत्य है, भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सध सभा बहुत अखिल काग्रस व नियन्त्रण में है और भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक मध सभा न प्राय ही बहुत सी महत्त्वपूर्ण श्रमिक समस्याया के प्रति सरकार और कांग्रेस समयन अभिवृत्ति अपनायी ३। यह भी अनुभव किया गया कि कांग्रेस और सरकार अ-कांग्रेसी श्रमिक नेताया के साथ भेदभाव का बतार करती है।

सनिए १९४८ म ममाजवाद्या ने हिन्द मजदूर सभा की स्थापना की। हिन्द मजदूर सभा न स्थिर रूप म प्रगति की है और अज भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सध सभा के बाद द्वितीय महाधिन प्रतिनिधि श्रमिक सगठन है।

ममाजवादी नेताया के एक वग का यह निचार था कि श्रमिक सधों को किसी राजनतिक दल म सम्बद्ध नहीं हाना चाहिय। परिणामस्वरूप उहोने एक पृथक राष्ट्रीय सगठन—सयुक्त श्रमिक सध सभा का निमाण किया। हाल ही म समाजवादी दल ने हिन्द मजदूर पचायत की भी स्थापना की है।

साम्प्रदायिक राजनतिक दल

साम्प्रदायिक राजनतिक सगठना का अज भी श्रमिका पर सकल नियन्त्रण नहीं है। साम्प्रदायिक आधार पर किसी भी श्रमिक सध का सगठन नहीं किया जा रहा है। मुस्लिम लीग द्वारा इस लिशा म कुछ प्रयत्न किय गय थे किन्तु इह सफलता नहीं मिली। हिन्दू महासभा और इमी तरह के अज सगठन भी श्रमिक क्षेत्र म अपना पर जमान के बारे म साच रह ह। लेकिन उनके द्वारा अभी तक काइ श्रमिक सध सगठन स्थापित नहीं किया गया है। वस्तुत यह श्रमिक आन्दोलन व लिय एक दुसद लिन हागा यदि साम्प्रदायिक आधार पर उसका विभाजन हा जाये। हम केवल आशा कर सकत हैं कि भारत के माध्य श्रमिक म इतनी मूम-बूम और बुद्धि है कि न एम किसी दुस्माहम का समाप्त कर दें।" १

१ हाल ही मे भारतीय जनसध ने भारतीय मजदूर सध का सगठन किया है और जनसध का दावा है कि वह एक असाम्प्रदायिक राजनतिक दल है।

श्रमिक सघों के कोष तथा विल

अपने सभी प्रतिष्ठानों की तरह श्रमिक सघों को भी कोष की आवश्यकता होती है। किन्तु श्रमिक सघ सगठना के लिये घन स्वयं में लक्ष्य नहीं है बल्कि लक्ष्यों की प्राप्ति के लिये वह एक आवश्यक साधन मात्र है। अथवा व्यापारिक सस्थाओं से श्रमिक सघ भिन्न हैं। उनका उद्देश्य लाभ कमाना या लाभ की वृद्धि के लिये बृहत् कोष संचित करना नहीं है। साथ ही यह सत्य है कि बिना पर्याप्त कोष के श्रमिक सघों का अस्तित्व संभव नहीं है। अपने दिन प्रतिदिन के प्रणामन को चलाने सगठनात्मक अभियान प्रारम्भ करने विभिन्न हीन लाभों को जो वे अपने सदस्यों को देना चाहें को व्यवस्था करने विभिन्न वधानिक और म्याथीय निष्ठाया में अपने प्रतिनिधि भेजने तथा नियोजन के साथ अपनी मौदाकारी शक्ति का मजबूत बनाने के लिये उन्हें वित्त की आवश्यकता होनी है। बिना पर्याप्त वित्तीय साधना के वे शीघ्र ही निर्जीव होकर समाप्त हो जाएंगे।

कुछ लोगों का विचार है कि कोष-संचय उच्च आदर्शों की उपनधि में बाधक है क्योंकि पनी लोग या पनी सस्थाओं में उत्तम त्याग की भावना तथा उद्देश्य की दृढता का अभाव पाया जाता है। वे चाहते हैं कि श्रमिक सघों को काप मध्यक के लिये प्रोत्साहित नहीं करना चाहिये। वे नहीं चाहते कि श्रमिक सघ अपने नातिकारी स्वरूप को भूल जाएँ और उनके नेता सघों के वित्तीय मामला में पड़े रहें। यह सत्य है कि श्रमिक सघ पूजीपतियों के सगठन नहीं है और उन्हें अपने को घन के मोह में स्वतंत्र रखना चाहिये। सघों के साधन यदा कदा ही नियोजकों के साधन के अनुकूल दृढ हो सकते हैं। मन्तिक में यह बात स्पष्ट हो जानी चाहिये कि सघ की शक्ति बैंक की रोकड़ पर नहीं बल्कि अपने सदस्यों और सगठन के प्रति उनकी निष्ठा पर निर्भर करती है।

अपर्याप्त कोष के कारण भारतीय श्रमिक आंदोलन की उत्पत्ति और विकास में बाधा पड़ी है। दुभाग्यवश घन की कमी से हमारे सघ ऐसे कायकलाप, जो श्रमिकों में र्चन नाशुत करने और बनाय रखने के लिये आवश्यक हैं करने में असमर्थ हैं। फलतः श्रमिक सघवाद के प्रति श्रमिकों में सामान्य उत्पामीनता रहती है। इन परिस्थितियों के लिये कम से कम आंशिक रूप से श्रमिक सघों के नताआ की बदमान अनुत्तरदामी

अभिवृत्ति भी जिम्मेदार है। यदि श्रमिक सघों के लिये पर्याप्त कोष उपलब्ध रह तो वे सगठन में श्रमिका की रुचि बनाये रखने के लिये विभिन्न कार्यक्रमों को कर सकेंगे और उनके नेताओं में भी वित्त के उपयोग से उत्तरदायित्व की भावना पैदा होगी। तब श्रमिक सघ नियोजकों के साथ व्यवहार करने और अपने सदस्यों में अनुशासन बनाय रखने की अधिक अच्छी स्थिति में होंगे। श्रमिक सघों को अपनी आय अपने कार्यों को बढ़ाने के लिये गंभीर प्रयत्न करने चाहिये। भारतीय श्रमिक वर्ग पुस्तिका में प्रतिवर्ष श्रमिक सघों के वित्त के सम्बन्ध में सूचनाएँ प्रकाशित की जाती हैं। श्रमिक वर्ग पुस्तिका के १९५६ के संस्करण से अप्रकृत सारणी में १९५८-५९ वर्ष के लिये श्रमिका के सामान्य कोष और नियोजक सघों के बारे में सूचना उद्धृत की गई है।

सलरणी ५८

पत्रीकृत अडसल सघल ने सलकलत ढोष १६५८-५६ (सुडलल स)

	वलतरल	अरुडलक ढोष	अड	तड	सवरल ढोष
	ढेकन वलने सघो की सलडल				
शुद्धिक सघ	४६३०	८६८५,१५६	१०५,६६६,६५	६६२३२२०	६३,५६१,०१
ने-ड्रीड	१२२	७,८०८८२	६५,१८५	८६४४२	६,४५,६२५
सलड	४५०८	७६,०५२७४	६६०२०७०	६०,६३७७८	८४१३६६६
वलडोडक सघ	८०	२०५६४२३	१२७४५५३	१२५३,४८१	२०,८०६६५
ने-ड्रीड	१	६२,१०१	६८२	६७६१	३६२२
सलड	७६	१६६७३२२	१२६६,२७१	१२४६७२०	२०,१६८७३
ढोष	४७१०	१,०७४५५७६	११६७१२०८	१११७६७०१	१,१४४००६६

श्रमिक वर्ग पुस्तिका में प्रकाशित १९५०-५१ तक के आँकड़े राज्य 'अ' तथा कुछ राज्य 'स' से सम्बन्धित हैं। कुछ 'ब' राज्यों के संबंध में भी सूचना उपलब्ध थी। १९५१-५२ से बाद के आँकड़े जम्मू और काश्मीर को छोड़कर संपूर्ण भारतीय संघ से सम्बन्धित हैं। कभी-कभी कुछ राज्यों का कुछ संघों से सम्बन्धित सूचना उपलब्ध नहीं रहती ता सारणी के नीचे की नई टिप्पणी में स्पष्ट कर दिया जाता है। किन्तु इन सूचनाओं के न रहने पर भी उनसे जो निष्कर्ष निकाले जाते हैं उनकी बचता समाप्त नहीं हो जाती। भारतीय व्यवसाय संघ विधान के अन्तर्गत दोनों श्रमिकों और नियोजकों के संघों का व्यवसाय संघ माना जा सकता है। यदि हम श्रमिक संघों के वित्त का पृथक् विश्लेषण करें तो स्थिति बिल्कुल स्पष्ट हो जायेगी।

आय

संघों की आय का मुख्य स्रोत उनके सदस्यों द्वारा दिया जाने वाला चंदा और प्रशान्तन है तथा बना रहेगा। साधारणतया उनका कोई प्रवेश शुल्क नहीं होता है। १९५०-५१ में सभी संघों की कुल आय का ६६.७%, राज्य श्रमिक संघों की कुल आय का ७४.७% केन्द्रीय श्रमिक संघों की कुल आय का ८५.९%, राज्य 'अ' और 'स' के संघों की कुल आय का ८३.६% तथा राज्य 'ब' के सभी श्रमिक संघों की कुल आय का ७९.६% मदस्यों द्वारा दिया गया चंदा था। हाल के वर्षों में प्रशान्तन से हुई आय का प्रतिशत गिर गया है। १९५९-६० में यह प्रतिशत सभी संघों के लिये ५७ राज्य श्रमिक संघों के लिये ५५.६, केन्द्रीय श्रमिक संघों के लिये ६६.६ तथा श्रमिक संघों के संघानों के लिये ७८.६ था। दोनों राज्य और केन्द्रीय संघ निजी क्षेत्र की अपेक्षा सावजनिक क्षेत्र में इस स्रोत से अधिक धन कमाते हैं। इसके विपरीत राज्य नियोजक संघों में अपनी आय का ५९.४% और ३५.२% क्रमशः १९५०-५१ और १९५९-६० में सदस्यों के प्रशान्तन से प्राप्त किया। किन्तु केन्द्रीय नियोजक संघों की आय का मुख्य स्रोत चंदा नहीं है। उन्हें १९५०-५१ में आय का ७३.२% दान से तथा १९५९-६० में कुल आय का ६७% आय स्रोतों से प्राप्त हुआ।

संघों की प्रशासित और उनके केन्द्रीय निकायों या संघानों से सबधन को नियंत्रित करने वाले नियमों के अनुसार चंदा से हुई आय को स्थानीय, प्रांतीय और केन्द्रीय संघों तथा संघानों में बांटा जाता है। कुछ उदाहरणों से स्पष्ट हो जायेगा कि कैसे उनकी आय को विभिन्न सगठनों में वितरित किया जाता है। आसाम के रोपण उद्योग के अकुशल श्रमिकों के संघों का भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा की प्रांतीय शाखा से सम्बन्धित थे, पहले प्रति सदस्य प्रतिवर्ष एक रुपया आठ आना की दर से चंदा एकाग्र करते थे। इसमें से एक आना प्रति सदस्य प्रतिवर्ष के हिसाब से घनिष्ठ अन्तर्-रोपण श्रमिक संघान तथा २०.०-०-६ प्रति श्रमिक प्रतिवर्ष की दर से भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा की अन्तर्-राज्य शाखा को भेज दिया जाता

या। प्रथम चाय कमचारी सघ, जो रोपण उद्योग के कर्मियों और कमचारियों का सघ था, छाठ घाने प्रति मास चढ़ा देता था। इसमें से आधा प्रयोग चार घाने प्रति श्रमिक प्रथम चाय कमचारी सघ से सम्बद्ध मकल सघ द्वारा रख लिया जाता था और शेष आधा प्रथम चाय कमचारी सघ के मुख्य कार्यालय को भेज दिया जाता था। मुख्य कार्यालय अपने हिस्से में से भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की प्रथम राज्य शाखा को रु० ०-०-६ प्रति सदस्य की दर से, प्रथम भारतीय रोपण श्रमिक सघान को एक घाना प्रति सदस्य की दर से तथा वैद्रीय भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा को रु० ०-०-६ प्रति सदस्य के हिसाब से अशदान देता था।

चदे की वर्तमान दरें बड़ाकर सभी सदस्यों से नियमित रूप से चढ़ा एकत्र करके, श्रमिक सघों की मददगता में वृद्धि करके तथा घाय के नये स्रोत खोजकर सघों की आय बड़ाई जा सकती है। सघों के कोषों की रचना मुख्यतया उनके सदस्यों के अशदाना तथा उपरोक्त रीतिया से की जाती है। यदि वे सुभावो का अनुसरण करें तो सघों की आय ही नहीं बढ़ेगी बल्कि उनके कोषों में भी स्थिरता प्रायेगी।

चदे की वर्तमान दरें बहुत कम हैं। वे नौ एक सघ से दूसरे सघ में तथा एक ही सघ के विभिन्न वर्गों में भिन्न भिन्न हैं। श्री एस० सी० जोशी ने अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा तथा भारतीय श्रमिक सघान के प्रतिनिधि स्वरूप के विषय में १९४७ में अपने प्रतिवेदन में कहा है कि चदे की प्रतिवर्ष न्यूनतम दर चार घाना तथा अधिकतम दर बत्तीस रुपये थी। न्यूनतम से अधिकतम दर २५८ गुना होने से विस्तृत भिन्नता स्पष्ट है। साधारणतया सभी सदस्यों के लिये एक ही दर निश्चित की जाती है। चदा कुछ घाना या कुछ रुपया प्रतिमास या प्रतिवर्ष हो सकता है। कभी कभी वेतन के आधार पर बिसर्पी अनुमाप (Sliding Scale) से चदा निर्धारित किया जाता है। अशदान वष की मजदूरी के कुछ दिनों के बराबर हो सकता है या वेतन के प्रतिशत के रूप में निर्धारित किया जा सकता है। इसमें पाछे विचार यह होता है कि सभी वर्ग के कमचारी अपनी भुगतान करने की क्षमता के अनुसार सघ के कोष में अशदान दें। बिसर्पी दरों की अपेक्षा एक ही दरें अधिक प्रचलित हैं। कुछ सघों में दोनों ही सिद्धान्तों का आश्रय लिया जाता है। व निषिक्त और शारीरिक श्रम करने वाले श्रमिकों तथा कुशल और अकुशल श्रमिकों के बीच विभेद करते हैं और प्रत्येक वर्ग के लिये पृथक समरूप दरें निर्धारित करते हैं। एक विशेष वर्ग के विभिन्न सदस्यों में फिर और विभेद नहीं किया जाता है। अकुशल और शारीरिक श्रम करने वाले श्रमिकों की अपेक्षा कुशल और निषिक्त कमचारियों के लिये चदे की दर अधिक होगी है। किन्तु चदे का यह भिन्नता उल्लेखनीय नहीं होगी है और न उसे सावधानी पूर्वक भुगतान करने की क्षमता से मह्यवहित किया जाता है।

कुछ सघों में सदस्यों के दो वर्ग होते हैं—साधारण तथा मानदेय। मानदेय सदस्यों से अधिक शुल्क वसूल किया जाता है। १९५८-५९ में आगरा के १० श्रमिक

तथा के एक अल्पवयस स पता चला कि ६ मघा म माधारण सदस्या द्वारा दिया जाने वाला चदा १२ नय पम के बीच प्रतिमास था । एक मघ मे चद की दर एक रुपया प्रति वष थी । ६ मघा म माधारण सदस्या के लिय चद की दरें २५ पने (नय) से ५० नय पमे के बीच प्रतिमास थी । एक मघ मे मानदेय मन्स्या एक रुपया प्रतिवष द रह थे । चार मघा म माधारण और मानदेय मन्स्या म एन ही दर पर चदा लिया जाता था तथा पांच मघा म मानदेय मन्स्या द्वारा दूनी दर पर चदा लिया जाता था । मान मघ अपना चदा मासिक तथा दो वार्षिक एकत्र कर रह थे तथा एक न सदस्या पर छोड़ लिया था कि वे चाहे वार्षिक या प्रमासिक रूप से अपना चदा जमा करें ।

चद की समरूप दरें गणना अधिक प्रच्छा है । उच्च वेतन पाने वाले कमचारी चदे की दर म भिन्नता पमद नहीं करत हैं क्याकि उनको भी कम या अधिक रूप मे वही मजाएँ उपलब्ध होनी हैं जा अन्य कमचारिया का दो जाती हैं । फिर य कम वेतन पाने वाले कमचारिया के प्रति हीनता और अपन प्रति श्रेष्ठता की भावनाएँ एन सरत हैं । और इमका निघन मन्स्या के ग्राम सम्मान प्रतिष्ठा और व्यक्तिव के स्वस्थ विकास पर बुरा प्रभाव पड सकता है । यदि सघ अपन विभिन्न वर्गों के सदस्यों के साथ भेदवारी व्यवहार करने हैं ता इममे मतभेद पना हो मरते हैं तो श्रमिक सघ की एकता खनरे म पड मकनी है । इगतिय जहाँ तन मभव हो सनी श्रमिकों से एक ही दर पर चदा बमून लिया जाता चाहिय । अधिक से अधिक मन्स्या का दो दो वर्गों म बाँटा जा सरता है । किन्तु फिर प्रत्येक वर्ग म और अन्तर या विभाजन नहीं होना चाहिय । दाना वर्गों के मन्स्या के लिय उचितचद की जान वाली सेवाया और लाभों म भी अधिकारगत अन्तर नहीं होना चाहिय । किन्तु सघ द्वारा नरद नाम वितरण व समय प्राप्ति के प्राधार पर विभेद लिया जा सरता है । श्रमिक मघ एकता का पत्रे मे टानने के लिय कुछ भी नहीं किया जाता चाहिय । यदि कम चदा देने वाले वर्ग न सदस्य श्रमिक नकल ता पाना चाहत हैं ता उन्हें अधिक दर म चदा देने के निवाचन की मुविधा दी जानी चाहिय ।

अब हम हम पर विचार करेंगे कि नर की वर्तमान दरें कम क्यों रखी ग हैं और उन्हें किस और किस प्रकार शिना अभिमानादा पर अनुचित मान टाल पनाया जा सरता है । वस्तुतः वर्तमान दरों का समुचित गणना और भावधानी पूरक सोच विचार कर नहीं निर्धारित किया गया है । श्रमिक मघ अपने बायबनापों का कोई पूर कायम और उमर अनुमान प्रावश्यक वित्त व प्राय ध्यय का निर्धारण नहीं करत हैं । श्रमिक सघ जा भी छाटा धनराशि एकत्र कर सकत हैं और उही सोमिन माधना स जा भी पात्रनाएँ बना पात हैं उनी पर समुचित हा बात हैं । यह मुनाब लिया जा सरता है कि श्रमिक मघों का अपनी पात्रनाएँ बनान म प्रजातानिक और क्रियात्मक होना चाहिय तथा उनके क्रियाचयन के लिय उन्हें अपने मन्स्या के सम्मुख

प्रस्तुत करना चाहिये। इससे श्रमिकों को प्रेरणा मिलेगी और वे जाकी पूति के लिये प्रयत्न करेंगे। श्रमिक सघों को अपने उद्देश्यों तथा अपने सदस्यों की आर्थिक और जीवन निर्वाह की स्थितियों को ध्यान में रखते हुए उनके सहयोग और सलाह से योजनाएँ बनानी चाहिये। यदि सघ की योजनाओं के प्रति सदस्यों में उत्साहवर्धक प्रेरणा होगी तो उनके लिये धन एकत्र करने में कोई कठिनाई नहीं होगी। यदि श्रमिक यह अनुभव करने लगे कि योजनाएँ उनकी हैं और उनके लाभ के लिये हैं तो वे अपनी योग्यता और क्षमता के अनुसार आवश्यक नार उठाने के लिये तैयार हो जाएँगे।

न्यून चर्चे का कारण श्रमिकों की निधनता ही है। यह तक किया जाता है कि अश्रदान की दर इसलिये कम रखी जाती है ताकि सदस्य उसे दे सकें। किन्तु वर्तमान चर्चे की दर दत्तनी अधिक नहीं है तितना कि श्रमिक अपनी वर्तमान आय में से दे सकते हैं। उह अनिदाताओं को होने वाली किसी कठिनाई के भय के बिना बढ़ाया जा सकता है। किन्तु ऐसा करने से पहले सघों को अपने सगठन के प्रति सदस्यों की रचि जगानी होगी और उह इस बात से सहमत करना पड़ेगा कि उहें अधिक इसलिये चाहिये क्योंकि वे इसके अधिकारी हैं। वर्तमान स्थिति यह है कि माध्य सदस्य श्रमिक सघा के क्रियाकलापों के प्रति उदासीन रहते हैं।

व्यक्तिक सघों की अपनी वित्तीय आवश्यकताओं तथा सघों के कोष में उनके सदस्यों की अश्रदान की क्षमता के अनुसार सदस्यता शुल्क का निर्धारण करना पड़ेगा। फिर भी यह चाहनीय है कि 'न्यूनतम सदस्यता शुल्क' या तो विधान द्वारा निश्चित कर दिया जाता चाहिये या फिर उसके लिये विभिन्न केन्द्रीय सघों और सघानों के बीच समझौता होना चाहिये। कुछ ऐसे प्रयत्न भूतमान में व्यक्तिक सघों और कुछ प्रांतीय विधानों द्वारा किये गये हैं। अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा ने १९४३ में यह निश्चय किया था कि यदि किसी सघ का वार्षिक सदस्यता शुल्क बारह आने से कम है तो उसे सम्बन्धन की अनुमति न दी जाय। किन्तु यह अपने निश्चय पर अटल नहीं रही और ऐस सघा की भी सम्बन्धन की अनुमति प्रदान की जिनकी चर्चे की वार्षिक दरें बारह आने में कम थी। सम्भवतः एमें नियमों का अधिक अच्छी तरह पालन किया जा सकता है यदि एक विशेष उद्योग के सभी विभिन्न सघा द्वारा आपस में समझौता किया जाय। वम्बई औद्योगिक सवध अधिनियम १९४६ के अन्तर्गत अनुमोदित सघों के लिये 'न्यूनतम सदस्यता शुल्क' की व्यवस्था है। अधिनियम के अधीन श्रमिक सघा के एक रजिस्ट्रार की नियुक्ति करनी होती है जो अनुमोदित सघा की सूची अपने पास रखता है। यदि किसी सघ का सदस्यता शुल्क ४ आने प्रतिमास से कम है तो उसे अनुमोदित सूची में नहीं रखा जा सकता। अनुमोदित सघों को अपने सदस्यों की ओर से प्रतिनिधित्व और सौदाकारी करने की कुछ सुविधाएँ और अधिकार दिये गये हैं। यदि सभी केन्द्रीय श्रमिक सघ सघान और औद्योगिक

गिय सघान सचपन के लिये निर्धारित 'यूनतम सदस्यता शुल्क' की पूव शर्त रखें तो श्रमिक सघों की वित्तीय स्थिति में सुधार के अलावा दरें कम करने की अन्तर्माधिक प्रतियोगिता में भी रोक लगेगी तथा स्वस्थ और उत्तरदायी नेतृत्व को भी प्रोत्साहन मिलेगा ।

व्यवसाय सघ अधिनियम १९२६ में, १९६० के संशोधन के पूव, सघों के सदस्यता शुल्क के बारे में कोई व्यवस्था नहीं थी । इसमें यह भी स्पष्ट रूप से उल्लिखित नहीं था कि व्यवसाय सघों के नियमों में चढ़े की दरों की व्यवस्था होनी चाहिए और चढ़ा न देने वाले सदस्यों का नाम सदस्यता सूची से हटा दिया जाय । श्रमिक न्यायालय की आणा पर श्रमिक सघों की अनिवाय मायता की व्यवस्था के लिये १९६७ में अधिनियम में संशोधन किया गया था । किंतु संशोधित अधिनियम में यह व्यवस्था नहीं की गई थी कि अनिवाय मायता प्राप्त करने के लिये सघों को 'यूनतम सदस्यता शुल्क' की भी पूव शर्त स्वीकार करनी होगी । १९५० के श्रमिक सघ विधेयक द्वारा इन दोषों को समाप्त करने के लिये प्रयत्न किये गये थे किंतु यह पारित नहीं हो सका । विधेयक की धारा में श्रमिक सघों के पंजीकरण के लिये शर्तों की विशद व्याख्या की गई थी । सामान्य सदस्यों द्वारा दिये जाने वाले चढ़ की दर दो आने प्रतिमास से कम नहीं थी । इस सम्बन्ध में व्यवस्था जटिल नहीं थी । सम्बद्ध सरकारी को कृषि ग्रामीण क्षेत्रों के कुटीर उद्योगों, मालवहन सेवा और ऐसे ही अन्य शोषित उद्योगों जिन्हें अधिसूचित किया जाय, के श्रमिकों के लिये चढ़े की वार्षिक निम्न दर निर्धारित करने का अधिवार दिया गया था । श्रमिक सघों का किसी निश्चित समय तक चढ़ा न देने के अलावा अपने नियमों में उन परिस्थितियों का भी उल्लेख करना था जिनमें सदस्यता पुस्तिका से सदस्यों का नाम बाट दिया जायगा । किंतु इसमें यह नहीं था कि अनिवाय मायता के लिये दृक्कुन सघों को ऊंची दर से सदस्यता शुल्क वसूल करना चाहिये । श्रमिक सघ अधिनियम को १९६० में यह व्यवस्था करने के लिये संशोधित किया गया है कि सदस्यता शुल्क प्रतिमास प्रति सदस्य २५ नये पैसे से कम नहीं होना चाहिये ।

श्री एस० सी० जोशी ने अपने उपरिलिखित प्रतिवेदन में यह मत व्यक्त किया था कि चढ़े की दर एक आना प्रतिमास से कम नहीं होनी चाहिये । बम्बई की सरकार ने 'अनुमोदित सघों के लिये 'यूनतम चार आने प्रतिमास निर्धारित किया है । केन्द्रीय सरकार ने भी १९५० में चढ़े की 'यूनतम दर चार आने निर्धारित करने की घोषणा की थी । भारतीय श्रमिक सघ आन्दोलन के पिता श्री एन० एम० जोशी ने प्रति सदस्य प्रतिमास ४ आने 'यूनतम चढ़े का सुझाव दिया था । हिंदू मजदूर संघों ने आठ आने प्रतिमास की दर सुझायी है । हमारा यह मत है कि सामान्य सघों के लिये चढ़े की 'यूनतम दर चार आने प्रतिमास से कम नहीं होनी चाहिये तथा जो सघ नियोजकों से मायता प्राप्त कराने के लिये राज्य की सहायता प्राप्त करने के दृक्कुन

हैं उनके लिये सदस्यता दर कम से कम प्रतिमास आठ आन होनी चाहिये । सरकार को यह अधिकार होना चाहिये कि वह उपयुक्त मामलों में छूट दे सके । भारत में औद्योगिक श्रमिकों की वार्षिक माध्य आय कहीं भी ५०० रुपये से कम नहीं रही । उसमें अनवरत रूप से वृद्धि भी होती रही है तथा १९५६ में प्रति व्यक्ति वार्षिक आय ७७६ रुपये थी । सारणी ५६ में भारतीय उत्पादक उद्योगों की पिछली दशब्दी में वार्षिक आय के आकड़े दिये गये हैं ।

शब्दों के अनुसार माध्य अर्जित आय का वितरण सारणी ६० में दिखाया गया है । १९५६ के बाद से विकरण भेजने वाली फक्ट्रियों की सख्या, माध्य सेवायोजना, तथा विवरण भेजने वाली फक्ट्रियों में प्रति व्यक्ति माध्य अर्जित आय के आकड़े भी उपलब्ध हैं ।

सारणी ५६

उद्योगों के अनुसार फक्ट्रियों में नियुक्त व्यक्तियों जिनकी २०० रुपये से प्रतिमास कम आय है, की वास्तविक मास्य आय १९५३-१९६१

उद्योग का नाम	१९५३	१९५४	१९५५	१९५६*	१९५७*	१९५८	१९५९	१९६१
कृषि से संबंधित विधा (घोटाना तथा दबाना)	१७०	१८६	१५७	२११	१६५	१६७	२०३	२२८
साथ पेय को छोड़कर	५३४	५३६	४८०	६३६	६२२	६७७	६३६	१२१५
तम्बाकू	४१६	४४६	३६५	४६१	५१८	४६३	६७६	१५२१
पेय	६१६	८८६	६८४	८६१	६३६	८८६	६७८	१०३६
वस्त्र उद्योग	१११६	१०६६	११६१	१२४५	१२४३	१३०६	१३३७	१४८५
सूती मिलें	१२२८	११७२	१३०२	१३६०	१३६४	१४३५	१४७७	१६५८
जूट मिलें	६१४	६३६	६६५	१०३४	१०३७	१०४५	१०५७	१०६३
सिल्क मिलें	६५३	१०३६	११३१	४२१८	१२१६	१३११	११४६	१२६६
अन्य मिलें	१०४७	१८८	६५४	१०२५	६८६	१०७०	११७६	१३६१

श्रीमति लक्ष्मी कृष्ण कौयल तथा बिल

२०७

	२	३	४	५	६	७	८	९
१०३८	११०७	११०१	१०६८	१३०८	१३३६	१३३६	१३३६	१३३६
७१७	७४६	६७०	७६२	७२७	८४६	८४६	८४६	८४६
८८३	९७०	९८१	७१६	९४६	७८६	७८६	७८६	७८६
९६८	९४८	१०६३	१०३६	११४८	११४८	११२६	१२७६	१२७६
११२३	१२१४	११४२	११८६	१२१८	१२१८	१२१०	१२२८	१२२८
८७६	८१४	८३७	७४७	८६०	९१६	९१६	९४४	९४४
१४३२	१३३६	१३६८	१४०३	१४६७	१४६७	१३२६	१२७४	१४१६
१०३६	१०२१	९४७	९८१	११४७	१३०८	१३०८	१३३४	१३३४
१४०८	१३४०	१४६३	१६८६	१६६०	१८४०	१८४०	२०४२	२०४२
८२४	७४०	७८२	८३३	८३४	८३४	८२०	१००८	१०१४
१७११	१६१३	१६७३	१४८८	१४६३	१४६३	१४६३	१४२६	१४२६
१०३२	१११८	११००	११३६	११८६	११८६	१३२२	१२१६	१२६६
१३०६	१२७४	१३४०	१३१४	१४३८	१४३८	१६००	१६३४	१४६३
११६४	१३६२	१४३०	१४७३	१४८२	१४८२	१४४८	१४७३	१४२२
१०७४	११६२	१२१०	११७०	१२४६	१२४६	१२६२	१२६२	१२८४

भूत भ्रम पहनने वाले तयार वस्त्र तथा सामान

सबन्धी और बाय फर्नीचर को छोड़कर

फर्नीचर और लकड़ी का सामान

बागवत तथा चाबज की वस्तुएँ

मुद्रण प्रकाशन तथा तलाजधी उद्योग

चमड़ा तथा धातु की वस्तुएँ जैसे छोड़कर

स्वर तथा स्वर की वस्तुएँ

स्ताया तथा स्तायन की वस्तुएँ

पेट्रोल तथा कोयले की वस्तुएँ

प्राचुरिहित लनिज पदाथ कोयल और पेट्रोल की

वस्तुएँ छोड़कर

मूल पातु उद्योग

पातु पदाथ (मशीन और यातायात के उपकरणों

को छोड़कर)

विद्युत मशीनरी, उपकरण तथा यंत्र मादि

यातायात उपकरण

विविध उद्योग

१	२	३	४	५	६	७	८	९	
विद्युत् गत फौर भाष	१४१३	१३२६	१३७२	१४४५	१४६२	१४६८	१४४८	१४०६	१४७२
जल तथा सफाई सेवाएँ	८६६	१०४६	१०४१	१११६	११४८	१२०७	१२४२	१११०	१३०४
मलोरजन सेवाएँ	६२०	६४६	१०३७	१२२७	१३०२	११६७	१०४६	१२२१	१४२१
व्यक्तिक सेवाएँ	३३७	३७४	३६३	४६५	४८८	४६८	७७०	७२२	६८१

सारणी ६०

दो सौ रुपये प्रतिमास से कम पाने वाले फक्ट्री श्रमिकों की माध्य वार्षिक आय (सावत्तर उद्योग)

	१९४०	१९४१	१९४२	१९४३	१९४४	१९४५	१९४६	१९४७	१९४८	१९४९	(स)	(स)
श्राद्ध				८८६८	६६४०	६१०४	५६४४	५०३०८	७०८१	८८४१	८४४	१०६८
साखाम	१०१८६	१०१७६	१०८६५	१२६४१	१२३१४	१३२४४	१४२४४	१८३३६	१२२३०	१६०७३	१३७०	१२३७
बिहार	१०४६१	१२४१५	१४२२७	१४७४२	१४४००	१३८७६	१२३४६	१२६६२	१२८३२	१३४८६	१३६४	१४८४
बम्बई	११७०३	१२७०३	१३८८८	१३४६४	१२७३१	१३२४६	१४१४८	१४४२६	१४४८०	१४४६८	—	—
गुजरात	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	१६१७
केरल	—	—	—	—	—	—	—	—	—	६६४२	६६०	११४६
मध्यप्रदेश	६३६८	८६२८	८७६८	८६८०	६६६४	६६८३	६८२४	११३८७	१२१७१	१२११४	—	—
महाराष्ट्र	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	१३३६
मद्रास	५६१२	६६४६	८३७८	८०४७	८२२०	१०४४	६४००	—	—	—	—	१४११
उड़ीसा	६८०६	७६२४	८४७२	८८०८	८६४६	८६६२	६४६८	६१८०	१०७६४	१०६०	१०६०	११४४

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०	११	१२	१३
पंजाब	७७१३	७१६३	८०६४	८६०८	१०४७६	१०४७७	१११०	१२४४३	१२११२	७६६२	८६६	१०००
राजस्थान	—	—	—	—	—	—	७६६६	१०७११	१२४११	११२३	८४२	७२७
उत्तरप्रदेश	११३०	१६०४	१००२१	१०११६	११६७०	११६४४	१०१४१	१२११४	१११३४	११३४०	११४४	१२०१
पश्चिमीबंगाल	८७७४	१४२३	१८७७	१६३४	१०४७४	१११०६	११४१६	११७३६	११६८६	१२२४६	१२८४	१३१०
मजदूर	६६००	६६४२	७०२२	७०३६	६३४६	६६२६	—	—	—	—	—	—
संस्थान घोर	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
निकोबार द्वीप	—	—	—	—	—	—	६८८८	६४७१	१०१७४	१८२४	१०६४	११४६
दिल्ली	१०६१६	१२६७६	१३४०४	१३११६	१३१६४	१३४४३	१४६६६	१४६३४	१३२६७	१३४४१	१४२१	१४६४
त्रिपुरा	—	—	—	—	—	—	८३४३	६३३०	११४७१	१३४४१	—	—

टिप्पणी — उपयुक्त आँकड़े पहले दशमलय अथवा पूर्णक मानकर रुपये में दिये गये हैं। १९४६ के पूर्व मजदूरी देय अधिनियम के अन्तर्गत ऐसी फकिटियाँ शामिल थीं जिन्हें फकट्री अधिनियम १९३४ के वग २ की धारा (जे) में परिभाषित किया गया था जबकि १९४६ से अधिनियम के अन्तर्गत वे फकिटियाँ आई जो फकट्री अधिनियम १९४८ के वग २ की धारा (एम) में परिभाषित थीं।

● आँकड़े पुनर्गठित राज्यों से संबंधित हानि के कारण इनमें अजमेर और कुंग, जिनका पृथक् अस्तित्व नहीं रहा वे आँकड़े सम्मिलित नहीं हैं। पहले वर्षों की सांख्यिकी में नए राज्य सम्मिलित नहीं किये जाते थे किन्तु १९५६ से सम्बद्ध पुनर्गठित राज्यों के साथ सांख्यिकी में उन्हें सम्मिलित किया जाने लगा है। १९५८ के आँकड़ा में मद्रास, मैसूर, केरल, हिमाचल प्रदेश, जम्मू और काश्मीर तथा १९५९ के आँकड़ा में मैसूर की सूचनाएँ सम्मिलित नहीं हैं। १९६६ के आँकड़ा में मध्यप्रदेश और मद्रास तथा १९६९ में आंध्रप्रदेश और मध्यप्रदेश के अनुमानित आँकड़े सम्मिलित किये गये हैं।

आसाम के आँकड़े को छोड़कर।

स्रोत — मजदूरी देय अधिनियम १९३६ के अन्तर्गत वार्षिक विवरण-पत्र

अ—अनुमानित।

अथ तथ्यों के अलावा, विवरण भेजने वाली फकिटियों की संख्या एक ही राज्य में विभिन्न वर्षों में और एक ही वर्ष में विभिन्न राज्यों में भिन्न भिन्न होने के कारण भी श्रमिकों की आय में अंतर पड़ता है। इन आँकड़ा से वही निष्कर्ष निकलता है कि अधिक सदस्यता शुल्क भुगतान करने की श्रमिकों में क्षमता है।

इन सारणियों से स्पष्ट है कि 'यूनितम' सुभाषाया गया चंदा न तो श्रमिकों को भुगतान करने की क्षमता से अधिक है और न इससे उन्हें कोई बोझ या कठिनाई उठानी होगी। वस्तुतः बहुत से मामलों में चंदा 'यूनितम' से भी अधिक आसानी से बढ़ाया जा सकता है। सामान्य सघ की अपेक्षा एक मायता प्राप्त सघ को अधिक सुविधाएँ मिलती हैं। सुस्थित वित्त से सघों की प्रतिष्ठा बढ़ जायेगी और किसी सीमा तक नियोजकों की उनके साथ सन्वयवहार करने की अनिच्छा भी समाप्त हो जायेगी। इसलिये यह आवश्यक है कि जो सघ राज्य की सह्यता द्वारा नियोजकों से अनिवार्य मायता प्राप्त करना चाहते हैं उनका सदस्यता शुल्क अधिक दर पर निर्धारित किया जाना चाहिये। सभी नये सदस्यों के लिये विधान में प्रवेश शुल्क की भी व्यवस्था होनी चाहिये ताकि आय के एक नये स्रोत तथा स्वस्थ और स्थिर सदस्यता को सुनिश्चित किया जा सके।

श्रमिक सघों को नियमित रूप से चंदा एकत्र करने की समस्या से भी निबटना होता है। सभी सदस्यों को चाहिये कि वे अपना चंदा सत्वर रूप से समय पर दे दें। सदस्यता रजिस्टर की सदस्यता की संख्या की अपेक्षा नियमित रूप से चंदा देने

वाले सदस्यों की संख्या अधिक महत्त्वपूर्ण है। भारत में श्रमिक सघों द्वारा अपने सदस्यों की बढ़ा चढ़ाकर दिखाई गई सरप्राय की तुलना में वास्तविक सदस्यों की संख्या जो अपना चढ़ा जमा करते हैं, बहुत कम होती है। वस्तुतः एक सघ का सदस्यता रजिस्टर उसकी नियमित सदस्यता का प्रतीक नहीं होता है। १९५१ में चार केन्द्रीय अखिल भारतीय श्रमिक सङ्घों ने ३५ लाख की कुल सदस्यता का दावा किया था जबकि सभी श्रमिक सघों से प्राप्त विवरणों के अनुसार कुल सघों जिनमें ये चार केन्द्रीय अखिल भारतीय श्रमिक भी सम्मिलित थे, की कुल सदस्य संख्या १७५६ लाख ही थी। विवरणों से आकलित की हुई वास्तविक सदस्यता की तुलना में अध्यायित सदस्यता दूनी है। इस बड़े अंतर का प्राथमिक कारण काफी संख्या में सघों द्वारा विवरण न भेजना है और अंतर केन्द्रीय सङ्घों द्वारा बढ़ा चढ़ाकर सदस्यता के आँकड़े बताने की प्रवृत्ति है।

देय चढ़े की काफी बड़ी राशि सदस्यों द्वारा भुगतान नहीं की जाती है। १९४९-५० में केवल बम्बई में ही लगभग ४,१९,७३२ रुपये का कुल चढ़े का २५ प्रतिशत अर्द्ध था। चढ़े की अवशिष्ट राशि के बारे में कोई नियमित लेखा उपलब्ध नहीं होता है किन्तु निस्संदेह यह राशि काफी अधिक होती है। बहुत से सघों के सदस्यता रजिस्टर पर ऐसे सदस्यों के नाम बने रहते हैं जो लगातार चढ़ा न देने के दोषी हैं। सघों के नियमानुसार न तो उन्हें बहिष्कृत किया जाता है और न स्वरूप से ही उनकी सदस्यता समाप्त होती है। दोषी सदस्यों को बहिष्कृत करने के लिये शायद ही कभी सबधित नियमों का पालन किया जाता हो। श्रमिक सघ अधिनियम के त्रियाकरण सम्बन्धी प्रतिवेदन में ऐसे बहुत से उदाहरण मिलते हैं जहाँ श्रमिक सघों के रजिस्टर पर अज्ञात संख्या सघों नियमित रूप से चढ़ा देने वाले सदस्यों की संख्या के बीच भिन्नता रहती है। केन्द्रीय सघों के प्रतिनिधि स्वरूप के निर्धारण के लिये सम्बद्ध सघों की सदस्यता को लिया जाता है। इसी से सघों में दोषी सदस्यों को बनाये रखने की वर्तमान प्रवृत्ति को प्रोत्साहन मिलता है। विशिष्ट सघों में सम्मिलित होने के लिये सदस्यता में स्फीति भी श्रमिकों को धोसा देने की एक विधि है। इस प्रवृत्ति को श्रमिक सघ सामयिक रूप से केन्द्रीय सराया अधिचारियों द्वारा केन्द्रीय सघों के प्रतिनिधि स्वरूप को निश्चय करने के लिये श्रमिक सघों के सदस्यता के आँकड़े का सर्वेक्षण किया जाता है। इन अधिचारियों के पास सदस्यता को पूरी तरह जाँचने के लिये न तो समय होता है और न साधन। चूंकि उनकी जाँच प्रभावशाली नहीं होती है इसलिये कोई भी इन आँकड़ों की पूर्ण सत्यता पर विश्वास नहीं कर सकता है।

श्रमिक सघों द्वारा चढ़े की देय राशि समय पर वसूल न कर पाने के महत्त्वपूर्ण कारण कामचारियों की कमी, अनुसूचित सङ्घों, दोषी सदस्यों के विरुद्ध उचित कार्रवाई कर सकने में असमर्थता तथा माध्यम श्रमिकों की श्रमिक सघों के कार्यों के

प्रति उदासीन धमिवृत्ति हैं। निघनता, कम मजदूरी तथा ऋण जैसे कारण, जो श्रमिकों की चदा न दे पाने की क्षमता को प्रभावित करते हैं महत्वपूर्ण प्रतीत नहीं होते हैं।

चदा न देने का प्रांशिक कारण यह भी है कि उन लोगों की तुलना में, जो नियमित रूप से चदा देते हैं, चदा न देने के दोषी सदस्यों को कोई हानि नहीं हानी है। एक माध्य श्रमिक उदासीन होता है और उसे इस बात की परवाह नहीं रहती कि वह सदस्य है अथवा उमकी मत्स्यता समाप्त हो गई है। सदस्यता खोने से उसे कुत्सान ही क्या होता है? औद्योगिक विवाद पदा हो जाने की स्थिति में वह पुनः सघ में सम्मिलित हो सकता है। सघ अपने प्रतिनिधि स्वरूप और नियोजकों से भायता प्राप्त करने की उत्सुकता में हमेशा सभी श्रमिका—नये सदस्य और पुराने दोषी—के स्वागत के लिये तयार रहते हैं। श्रमिक सघ श्रमिकों को आकर्षित करने तथा उन पर नियंत्रण रखने में तबतक सफल नहीं होंगे जबतक वे अपने सदस्य काय-कलापो को स्थायित्व न प्रदान कर दें और माध्य श्रमिक को यह पूरी तरह विश्वास न मिला दें कि आधुनिक औद्योगिक जीवन में वे आवश्यक हैं तथा काय-स्थान के आन्तरिक और बाह्य दोनों ही क्षेत्रों में उन्हें अपने दिन प्रति दिन के काय कलापो में महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वाह करना होता है।

श्रमिक सघों को स्थायी कमचारियों की नियुक्ति तथा कोष एकत्र करने के लिये अपने सगठन की अनुकूल बनाना चाहिये। यदि श्रमिकों को वेतन मिलने के दिन या उनके नजदीक चदा देने के लिये कहा जाय तो वे महसूस अपना चदा दे देंगे। आखिरकार युद्धोपरान्त काल में मजदूरी बढ़ जाने से चदे की राशि उनकी कुल आय का बहुत छोटा भाग ही तो होती है। श्रमिक सघों के नेता प्रायः बाहरी हैं। उनकी व्यस्तता और रुचि के अभाव के कारण वे सघों के दैनंदिन प्रशासन में पर्याप्त समय नहीं दे पाते। दुर्भाग्यवश घन एकत्र करने में विलम्ब हो जाता है और जब श्रमिकों से चदा के लिये कहा जाता है वे अपना पसा सच चुके होते हैं। प्रवशिष्ट राशि बढ़ती जाती है और जिसे वाद में दे पाना उनके लिये कठिन हो जाता है।

अहमदाबाद वरत्र उद्योग श्रमिक सगठन का उदाहरण अनुकरणीय है। सगठन ने निर्वाचित प्रतिनिधि प्रतिष्ठा के भवन में ही जब श्रमिकों को वेतन दिया जाता है चदा एकत्र करते हैं तथा जो अपना चदा देने हैं उन्हें रसीद दे दी जाती है। जिन श्रमिकों का चदा तीन महीने से अधिक समय के लिये वकामा होता है उन्हें मत्स्यता से निष्कापित कर दिया जाता है। चदा एकत्र करने के प्रवध के निरीक्षण हेतु चदा उप समिति की स्थापना की गई है। चदा एकत्र करने की सत्वर रीति के कारण सगठन की आय ४५००० से ५०००० रुपये के बीच रहती है।

चदा एकत्र करने की विभिन्न रीतियाँ हैं। साधारणतया चदे मासिक या वार्षिक रूप से एकत्र किये जाते हैं। श्री एन० एम० जोशी ने अपनी पुस्तक भारत

भ श्रमिक सघ आन्दोलन' म लिखा है कि सामुद्रिक सघों द्वारा बंदा या तो 'य व्यक्ति जल यात्रा पर जाता है या यहाँ से लौटता है तब एकात्र किया जाता है। आताग म बागाओ म कोष एकात्र करने की एक गई रीति अपनायी जाती है। धयतिन बागाओ के लिये मट्टन सघों द्वारा बागाओ समितियाँ स्थापित की जाती हैं जो प्राय सामाजिक और धार्मिक विद्यालयों को सुलभाने के लिये पचायत की तरह कार्य करती हैं। ये समितियाँ अल्पराशियाँ पर जुर्माना लगाती हैं जिस पूजा कोष म जमा किया जाता है और जिसका उपयोग सामाजिक और धार्मिक कार्यक्रमों म किया जाता है। यद्यपि यह श्रमिक सघों के वित्त का एक भाग नहीं होता है किन्तु यह श्रमिक सघ अभिवारियाँ, जो पचायतों म सदस्यों के रूप म कार्य करते हैं की अभिरक्षा म रहता है। कभी कभी जब बागाओ समितियाँ अपना सदस्यों का अपना समय पर भेज पाते म अनमन्य हो जाती हैं तो ये बागाओ समिति की कार्यकारिणी समिति की अनुमति और जायगी म पूजा कोष स आवश्यक धन मय कोष म स्थानांतरित कर देती हैं। बाद म जब बंदा न दान पाते तबस्वा म धन प्राप्त हो जाता है तो उसे पूजा कार्य म जमा कर लिया जाता है। देव राशि को वसूल करने की रीतियाँ हमेशा उचित और पूरा नहीं रही हैं। श्रमिक सघों के अभिवारी कभी कभी श्रमिकों स नियोजना के प्रति शिंशायत दूर करने के लिये तथा सरासरी और अधिप्राप्त की कार्यवाहियों म उत्तर मांगने या प्रतिनिधित्व कराने लिये, कुछ शुल्क ले लेते हैं। यह शुल्क अपना न दान या न सदस्यों की अवशिष्ट राशि को पुनर्प्राप्त करने म प्रयोग किया जाता है जो बहुत ही अनिच्छीय प्रक्रिया है। श्रमिकों से प्राप्त स्वयं, किन्तु सघों की सहायता की आवश्यकता होती है जो अपने बचाव राशि म समायोजित आगिर किया ही गया जाय ? फिर, सघों द्वारा की जाय वाली सेवाओं के लिये यदि शुल्क वसूल किया जायगा तो इससे श्रमिक सघों का अपना के विकास म बाधा पड़ेगी।

श्रमिक सघों के कार्य को उत्तम करने के लिए कौन सा उचित अभितरण होना चाहिए ? भूतकाल म, विभाजक म मुद्दों मामलों म भुगतान करने समय मय दूरी म स वाटवरण श्रमिक सघों के लिए बला एकात्र किया है। यह क्रिया प्रत्येक सघों की अभिवारियाँ १९३६ के मतगत अध्यापित हुई गई है जिसमें इससे मतगत अभिवृत्त कटीयाँ पर रोख लगायी गई है। इस पर प्रतिबन्ध लगाया तब भी यह क्रिया भाग्य म लोकप्रिय नहीं रही है। श्रमिक सघों के लिए भी यह उचित नहीं है कि ये विभाजक म माध्यम म अपना कार्य एकात्र करे। सर्व्व श्रमिक आयोग ने इस क्रिया का अनुमोदन नहीं किया। उदाहरण—“इस तथ्य के अनिश्चित कि श्रमिक सघों का अपना व्यक्ति की मजदूरी पर प्रथम प्रकार लाया जाता है और जो श्रमिकों की विश्वासता और सहायता म सघों उनकी पूरा सहमति के बिना कटीयाँ के प्रारम्भ या उनसे पहले रहने म कठिन हो सकता है यह प्रक्रिया विश्व ही सर्वाँ के प्रभाव

नहीं देते हैं कि काय के स्थान या उसके निबट चदा एकत्र किया जाये। श्रमिकों के लिए भेदभाव और भ्रष्टाचार का भय वास्तविक है। हम इससे इन्कार नहीं करते हैं कि कोय एकत्र करने के लिए यह रीति सरल और प्रभावकारी है किन्तु उपरोक्त कारणों से इसे यहाँ नहीं अपनाया जा सकता। श्रमिक सघों को चदा एकत्र करने के लिए बाहरी किसी सहायता पर निर्भर रहने के बजाय स्वयं ही कोई व्यवस्था करनी चाहिए। इससे उन्हें नियोजकों की अभिवृत्ति पर भरोसा करने की अपेक्षा स्वयं पर भरोसा करने की शिक्षा मिलेगी। मुकदमों या वेतन लिपिकों जो सघ के सदस्य हो सकते हैं, के माध्यम से चदा एकत्र किया जा सकता है। असम चाय कमचारी सघ द्वारा प्रायः ही वेतन लिपिकों के माध्यम से, जो सघ के सदस्य होते हैं, चदा एकत्र किया जाता है। वेतन लेते समय सदस्य स्वेच्छा से अपना चदा वेतन लिपिक को दे देते हैं। यह भी सुभाव दिया जा सकता है कि श्रमिक सघ प्रतिनिधियों के माध्यम से, जो वहाँ रहते हों, विभिन्न वस्तियों में चदा एकत्र किया जाय। जो सघ समय हैं उन्हें इस उद्देश्य के लिए स्थायी कमचारी नियुक्त करने चाहिये।

किन्तु सरकारी सेवाओं और राज्य प्रतिष्ठानों में श्रमिकों की लिखित प्रार्थना पर वेतन देते समय चदा एकत्र करने की प्रणाली का शुभारम्भ किया जा सकता है। राज्य सेवाओं की स्थिति भिन्न है। फिर भी किसी प्रकार की अनिवायता नहीं होनी चाहिये। प्रारम्भ सावधानीपूर्वक ही किया जाना चाहिये। इससे वेय मजदूरी अधिनियम में भी अनुचित परिवर्तन की आवश्यकता होगी। बाद में इस प्रणाली को उचित समय पर जब सघ पर्याप्त शक्ति हो जाय और वे नियोजकों के प्रभाव से स्वतंत्र होकर काय कर सकें, अथ उद्योगों में भी लागू किया जा सकता है।

श्रमिक सघों को काय के स्थानों पर ही कोय एकत्र करने की सुविधा दी जानी चाहिये। बम्बई औद्योगिक सम्बंध अधिनियम के अन्तर्गत अनुमोदित सघों को यह अधिकार है। इसी प्रकार की व्यवस्था श्रमिक सघ अधिनियम में भी करके पजीकृत सघों के अधिस्वीकृत प्रतिनिधियों को काय के स्थान या वेतन कार्यालय में चदा एकत्र करने का अधिकार दिया जाना चाहिये। नियोजकों से इस बात की प्रायना की जानी चाहिये कि वे उन्हें इस उद्देश्य से सभी समुचित सुविधाएँ प्रदान करें।

श्रमिक सघों को भी अपनी सत्स्यता बढ़ाने के लिये अभियान चलाना चाहिये। बहुत बड़ी सख्या में मजदूर श्रमिक सघों के सदस्य नहीं हैं। यद्यपि कुछ उद्योगों में सुसंगठित सघ हैं किन्तु श्रमिकों के कुछ ऐसे वर्ग भी हैं जो उनमें सम्मिलित नहीं हैं। कुछ उद्योगों और कुछ स्थानों पर श्रमिक उचित रूप से संगठित नहीं हैं और इसलिए नये तथा प्रभावशाली सघ स्थापित किये जाने चाहिये। भारत में अभी हम उस अवस्था में नहीं पहुँचे हैं जब श्रमिकों को सम्मानने-बुझाने और उन्हें सघों में सम्मिलित होने के लिए प्रेरित करने या बाध्य करने की आवश्यकता न हो क्योंकि वे अपने

जीवन और काय की अवस्थाओं में सुधार के लिये श्रमिक संगठनों की परम आवश्यकता अनुभव करने हैं और वे विश्वास करते हैं कि सघ उन्हे जीवन का महत्त्वपूर्ण भाग हैं । इतम कोई सन्देह नहीं कि यह एक कठिन काय है किन्तु श्रमिकों को उचित रूप से संगठित करने के लिए गम्भीर प्रयत्न क्रिय जान चाहिये । सघों को अपने संगठनों के प्रति श्रमिकों में उत्साह की भावना पैदा करना चाहिये । श्रमिक सघों के काय-कलाप इतने बहुमुखी और विविध तथा इतने आवश्यक और आकर्षक हाने चाहिये कि श्रमिक सदस्य बनने के लिये अपने में एक उत्कट प्रेरणा का अनुभव करें । लेकिन कोई इसमें इन्कार नहीं करेगा कि काय बहुत कठिन है ।

श्रमिक सघों की आय के सार्व स्रोत महन्व के क्रम में दान, पत्रिकाओं और अन्य साहित्य की विविध विक्री तथा विनियोग पर व्याज हैं । स्रोतों के अनुसार वर्गीकृत आय के वितरण का प्रतिशत अप्रान्तित सारणी में दिया गया है ।

१९५०-५१ में 'ब' वर्ग के राज्यों के सघों की आय के स्रोत बहो प जो अ वर्ग के राज्यों के सघों के प यथा (घ) सदस्यों द्वारा दिया गया अशदान ७६.९% (ब) दान ८.१% (म) पत्रिकाओं में विज्ञापन २% (न) विनियोग पर 'पाज ०.४% तथा (य) विधि १०.७%। य श्रमिकों के बिल ५ व वर्ग राज्यों हैदराबाद मध्यप्रान्त राजस्थान मौराष्ट्र तथा द्राघनकोर कोचीन—के सम्बन्धित थे। विविध स्रोतों में प्रवेश शुल्क ठडानों का प पत्रिकाओं के व्यय को पूरा करने के लिये विशेष अशदान तथा नवन का प गठन कोष आदि जम आय कोष सम्मिलित हैं। अहमदाबाद बन्दर उद्याग श्रमिक संगठन ने विभिन्न विभागों और कार्यालयों के आवास की व्यवस्था के लिये नवन का प का प्रवर्तन किया था। इस कोष में प्रत्येक सदस्य को पाँच रुपये देने थे तथा १९५०-५१ तक तीन लाख रुपये एकत्र कर लिये गये थे। कभी-कभी विशेष प्रस्ताव पारित करके विशेष कोष के लिये धन एकत्र किया गया है। विशेष सेवाओं जैसे स्मार्क-निर्माण उद्योग या अन्य उद्योग के श्रमिकों की सहायता तथा प्राकृतिक विपदाओं से पीड़ित व्यक्तियों की मदद के लिये तदर्थ कोष भी स्थापित किए जाते हैं। अहमदाबाद बन्दर उद्योग श्रमिक संगठन ने १९५०-५१ में दो ऐसे कोष यथा—सरदार वल्लभ भाई पटेल कोष तथा अन्नम सहायता कोष—प्रारम्भ किए। अन्नम सहायता कोष में १९५०-५१ तक २५/४ रुपये एकत्र किये गये थे। सरदार वल्लभ भाई पटेल कोष के लिये 'सूततम और अधिकतम चदा क्रमशः एक रुपया और पाँच रुपया था।

इन वर्षों में आय के स्रोतों के तुलनात्मक अध्ययन से पता चलता है कि आय के विभिन्न स्रोतों का मिश्र मिश्र महत्त्व है। सदस्यों द्वारा दिया गया अशदान आय का मुख्य स्रोत रहा है किन्तु इसके प्रतिष्ठान में तीक्ष्ण ह्याम दिखाई देता है। सघानों की छोटी-बड़ी और सभी मामला में नवन आय का एक बड़ा साधन है। पत्रिकाओं आदि की विज्ञापन से आय प्राप्त भी बहुत कम है किन्तु गत वर्षों की तुलना में इसमें पर्याप्त वृद्धि हुई है। श्रमिक सघ साहित्य की बढ़ती हुई विज्ञापन का यह प्रतीक है। सघानों से श्रमिक सघों की विशेषताएँ परिलक्षित होती हैं। अब निजी और सावन्तिक क्षेत्रों के श्रमिक और नियोजक सघों की प्रथम सूचनाएँ उपलब्ध होने लगी हैं। १९४८-४९ में १६ सघान पञ्जीकृत थे जिनमें से १३ न विवरण भेजे थे। उनकी कुल आय चार लाख रुपये थी। इस आय के ८२% के लिये केवल अहमदाबाद बन्दर उद्याग श्रमिक संगठन ही उत्तरदायी था। ३१ मार्च १९५० को समाप्त होने वाले वर्ष में ८ राज्यों तथा दिल्ली सघीय क्षेत्र में ७० सघान थे। उनमें से ४७ ने अपना वित्तीय विवरण भेजे थे जिनके अनुसार उनी आय ६०१,०१८ रुपये था। इन सघानों से सम्बद्ध सघों की संख्या १११७ थी।

अधिकांश सघों की आय बहुत ही कम और अपर्याप्त है। महत्वाकांक्षी लाभकारी योजनाएँ चलाने की बात तो अलग उनके पाम दिन प्रतिदिन के प्रशासन की

मफलनापूर्वक चलान के नियमों का कोप नहीं होता है। प्रकृत में सघ विनी तरुन निवाह करत हैं। हान के वर्षों में व्यवसाय मघा की विस्तीय स्थिति में भी बार्द सुधार नहीं हुआ है। मनी श्रमिक मघो की मत्स्यता में वृद्धि हीन स कुन आय तो हान के वर्षों में बढी है किन्तु व्यवसाय मघा की माध्य आय स्थिर रूप में घट रही है। माध्य आय १९१४-१६ में ४२१८ रूपय और १९४६-४७ में ४,२५९ रूपय में घटकर १९५६-६० में २४४० रूपय रह गई है। १९४९-५० के सात प्रति मत्स्य माध्य आय त्रिभुल अपग्निर्वात रही है।

सारणी ६२

१९४५-४६ में १९४६-६० तक विवरण भेजने वाले पजीवृत व्यवसाय समर्थों को प्राप्त (रकमों में)

वर्ष	वित्तीय विवरण		सम्पत्ता विवरण		गदस्यता विवरण		प्रति वर्ष		प्रति सदस्य	
	भेजना गले समर्थों की सराया	भेजना गले समर्थों की सराया	भेजना गले समर्थों की सराया	भेजना गले समर्थों की सराया	भेजना गले समर्थों की सराया	भेजना गले समर्थों की सराया	माध्य	श्राय	माध्य	श्राय
१९४५-४६	५८५	५८५	५८५	५८५	८६०३१	२४६७६०७	४२१८	४२१८	३-८६	३-८६
१९४६-४७	६६८	६६८	६६८	६६८	१३३१६६२	६२,५०,३३१	४,२५६	४,२५६	३-२०	३-२०
१९४७-४८	१६२०	१६२०	१६२०	१६२०	१६६२६२८	५६,८६,३६१	३,६६४	३,६६४	३-४५	३-४५
१९४८-४९	१८८८	१८८८	१८८८	१८८८	१६६०१०७	५८,८३,०६२	३,१८४	३,१८४	३-००	३-००
१९४९-५०	१६२६	१६२६	१६२६	१६२६	१८३१३३५	६६,५६,५७०	३,६१५	३,६१५	३-८२	३-८२
१९५०-५१	२०१३	२००२	२००२	२००२	१७,५६,६७१	७०,१६,००८	३,४८७	३,४८७	३-६७	३-६७
१९५१-५२	२२५६	२५५६	२५५६	२५५६	१६६६३१०	७६,५७,०००	३,११३	३,११३	३-६६	३-६६
१९५२-५३	२७१८	२७१८	२७१८	२७१८	२०,६६,०००	८८,६०,०००	४,२६६	४,२६६	४-२२	४-२२
१९५३-५४	३२७५	३२७५	३२७५	३२७५	२१,१२,६६५	९७,४७,०००	२,६७६	२,६७६	४-६२	४-६२

१	२	३	४	५	६	७
१९५४-५५	३५६४	३५६४	२१७००००	७११८०००	१९९७	३-२८
१९५५-५६	४००९	४००९	२२,७४,०००	८४,५६,०००	२,१०९	३-७२
१९५६-५७	४४२१	४३९९	२३,७२,०००	८७,१०,०००	१,९७०	३-६७
१९५७-५८	४५३१	४५२०	३०,१५,४४३	१,२८,९०,०००	२,३३४	४-२८
१९५८-५९	६०३१	६०४०	३६,४७,०४९	१,३८,२८,०००	२,२९३	३-७६
१९५९-६०	६५९४	६५९४	३९,२१,०००	१,६०,८४,०००	२,४४०	४-१०

* ५ नीचे राज्यों को छोड़कर ।

• प्रांतों केवल भाट राज्यों से संबंधित हैं क्योंकि भाप राज्यों की सूचना उपलब्ध नहीं है ।

उपयुक्त सारणा व श्रमिक सघा की सही स्थिति के बारे में अनुमान नहीं लगाया जा सकता है क्योंकि इसमें नियोजक सगठनों के विवरण भी सम्मिलित हैं। निम्नलिखित सारणी द्वारा नियोजका और श्रमिका के सगठनों की वित्तीय स्थिति का अलग अलग स्पष्ट किया गया है। सभी सघों की सदस्यता और वित्त स संबंधित सूचनाएँ उपलब्ध न हान के कारण स्तम्भ दो और तीन के आकड़े हमेशा मेल नहीं खाते हैं। प्रति सदस्य की माध्य आय की गणना सूचनाएँ भेजने वाले सघों की सदस्यता के आधार पर की गई है जो वित्तीय विवरण भेजने वाले सघों की सदस्यता स कुछ भिन्न हो सकती है। सभी क्रियात्मक उद्देश्या के लिये ये आँकड़े विषवसनीय हैं क्योंकि प्रत्येक श्रमिक की माध्य आय में एव या दो नये पसे से अधिक अंतर नहीं होगा।

सारणी ६३

विचारण भेजने वाले श्रमिक सभा की आय (रुप्यो में) १९४७-४८ से १९४९-६० तक

वर्ष	वित्तीय विवरण भेजने वाले सभो की राय्या	सदस्यता विवरण भेजने वाले सदस्यो की राय्या	सदस्यता आय	प्रति सभ		प्रति श्रमिक	
				माध्य आय	आय	माध्य आय	आय
१९४७-४८	१५८०	१५८०	१६,५१,८०७	२३३५	२-२३		
१९४८-४९	१८१३	१८१३	४३,११,८५६	१९३०	२-२१		
१९४९-५०	१८९७	१८९७	४४,३८,९८९	१९७४	२-४६		
१९५०-५१	१९७६	१९७६	४४,५६,१३९	१९९६	२-५५		
१९५१-५२	२५५६	२५५६	५०,८४,०००	२००२	२-७२		
१९५२-५३	२६९०	२६६५	५२,०५,०००	१९३५	२-५३		
१९५३-५४	३२३८	३२५८	५९,७६,०००	१८४६	२-८४		
१९५४-५५	३५३५	३५१७	६६,३१,०००	१८७६	३-१२		
१९५५-५६	३९७०	३९६८	८२,९९,६७९	२०८९	३-६५		

१	२	३	४	५	६	७
१६५६-५७	५३६०	५३७०	२३,७३,०००	५०,१७,०००	१८२६	३-२८
१६५७-५८ X	५४७०	५४६०	३०,०६,०००	१०२,८८,०००	१८८१	३-४२
१६५८-५९	५६४२	५६५२	३६,३५,८४४	१२५,६२,०००	२११७	३-६१
१६५९-६०*	६४६२	६४६३	३६,०८,०००	१५३,८४,०००	२३७०	३-६४

X केवल उही सघो की सूचना दी गई है जिनका वर्गीकरण नात है ।
 * आकड केवल आठ राज्या से सम्बन्धित हैं । सभी सघो के पूरा वर्गीकरण की सूचना उपलब्ध नहीं है ।

प्रति मघ की माध्य आय में बहुत अन्तर नहीं है। वेमिन प्रति श्रमिक की माध्य आय में काफी वृद्धि हुई है। १९५९-६० में यह ३-९४ रुपये थी जबकि इसकी तुलना में १९६७-६८ में केवल २ ३३ रुपये। प्रति नियात्रक मघ और नियोत्रक मघ के प्रति सम्मय की माध्य आय में कोई सम्मान प्रवृत्ति नहीं है जमाकि नियोत्रक मघा की आय में सम्प्रतिन अप्रतिन मारणी में स्पष्ट है।

सारणी ६४

विवरण भेजने वाले नियोजक सघों की आय (रुपय में) *

वर्ष	वित्तीय विवरण भेजने वाले सघों की संख्या	सदस्यता विवरण भेजने वाले सघों की संख्या	नदरकता	प्राय	प्रति सघ		प्रति सदस्य	
					मा-य	आय	मा-य	आय
१९४७-४८	४८	४८	११ १२२	२०,००,३७४	६१,६७०	१७९-८६		
१९४८-४९	३४	३४	८ २७१	१५ ७२,२४३	६४ ३६२	१८६,९७		
१९४९-५०	२९	२९	४,८७७	२५ २० ५८१	८६ ९१७	२१६ ६४		
१९५०-५१	३७	३७	५,०३८	२४ ६२ ८६९	६९ २६७	१०८ ७३		
१९५१-५२	६७	६६	५ ९२२	२८,७३,०००	६४,६६७	६२४-८८		
१९५२-५३	२८	२८	४ ९६८	३६,५४,०००	१३४ १०७	७३७-१०		
१९५३-५४	३७	३७	६ ६४३	३७,७१,०००	१०१ ९१९	१५१ ७८		
१९५४-५५	२९	२८	३ ४९४	६८७,०००	१६,७९३	१३४,६६		
१९५५-५६	३९	३८	५,०००	१,६२,०००	४ १४८	३२-६०		

१	२	३	४	५	६	७
१९४६-४७	३१	२९	३०००	६,८३,०००	२२,३४४	२३१-००
१९४७-४८	६१	६०	६,०००	२६,०२,०००	४२,६४७	२८८-८२
१९४८-४९	८९	८८	१२,०००	१३,२६,०००	१४,८९४	११०-६०
१९४९-५०	१०२	१०१	१३,०००	७,०३,०००	६,८९२	४४-०७

- (क्षेत्र के सीमित होने तथा विवरणों की अनियमितता के कारण इन आँकड़ों का तुलनात्मक अध्ययन नहीं किया जा सकता है। कुछ तथा द्वारा विवरण न होने के माध्यम से गडबड हो गते हैं।)

इन सारणियों में स्पष्ट है कि जहाँ तक वित्तीय लोग का प्रश्न है नियोजक सगठन श्रमिक सगठना की अपक्षा कही अधिक श्रेष्ठ है। ८० नियोजक सघों की आय कुल आय की १० उ प्रतिशत थी। नियोजक सघों का माध्य आय श्रमिक सगठना की माध्य से १ गुना अधिक है। १९५८-५९ में प्रति नियोजक सघ और नियोजक सघ के प्रति सम्पत्त की माध्य आय क्रमशः १५ ६३२ रुपये और १०८ ६० रुपये थी। इनकी तुलना में प्रति श्रमिक सघ की माध्य आय २ ८२० रुपये तथा श्रमिक सघ के प्रति सदस्य की माध्य आय ३ २० रुपये थी। श्रमिक सारणियों जक सघों की आय के अनुपात में प्रतिव्यय काफी परिवर्तन होता रहता है। इस तथ्य के द्वारा श्रमिक मर्चों की वित्तीय स्थिति अधिक स्पष्ट होती है कि १९४६-५० में २३७ सघों में से चिनकी सदस्य सदस्या १००० या उससे अधिक थी केवल ५६ सघों की मासिक आय १००० रुपये या उससे अधिक थी ३७ सघ ऐसे थे जिनकी मासिक आय सौ रुपये से कम थी तथा एक सघ ऐसा था जिसकी आय केवल पांच रुपये थी। १९५८-५९ में आगरा के १० सघों जिनका अध्ययन किया गया में से पांच की वार्षिक आय ४०० रुपये से कम तीन की १००० रुपये से कम एक सघ की वार्षिक आय ११०८ रुपये तथा दूसरे की २०६३ रुपये थी। प्रति श्रमिक सघों की माध्य आय निम्न बन रहने से इस प्रवृत्ति में परिवर्तन नहीं हुआ है।

बम्बई के मर्चों की वित्तीय स्थिति अधिक अच्छी प्रतीत होती है। बम्बई में पचीस केन्द्रीय सघों की माध्य आय १९४६-५० और १९५०-५१ में क्रमशः १२ ३२५ रुपये और ११ ६१४ रुपये थी जबकि इन वर्षों का वार्षिक नारतीय माध्य ८ ६२० रुपये और ७ ५८१ रुपये था। इसी प्रकार अन्य मर्चों के सम्प्रदाय में भी बम्बई की स्थिति अच्छी है। १९४६-५० वर्ष में बम्बई राज्य सघों की माध्य आय उच्चतम ४३०० रुपये थी। न्यूनतम आय ४२ रुपये प्रति सघ कुल में थी। १९५०-५१ में उच्चतम माध्य आय प्रति सदस्य ५ ६ रुपये पञ्जाब राज्य में थी। इसी प्रकार श्रमिक सघों का भी अधिक माना में कट्टीकरण है। तदनुसार श्रमिक सघों का कुल का लगभग एक तिहाई बम्बई राज्य के मर्चों के पास था। अन्य महत्त्वपूर्ण राज्य पश्चिमी बंगाल और उत्तरप्रदेश थे जहाँ समस्त का क्रमशः पाचवाँ और दसवाँ भाग था। इन तीनों राज्यों में मित्रावर कुल श्रमिक सघों का १९४६-५० में लगभग दो तिहाई भाग और १९५०-५१ में लगभग ५० प्रतिशत था। १९४६-५० में कुल आय का लगभग ४२ प्रतिशत तथा १९५०-५१ में कुल आय का लगभग आधा उत्पादन वगैरे मर्चों द्वारा अर्जित किया गया। उत्पादन वगैरे मर्च उद्योगों के सघों की आय लगभग ५० प्रतिशत थी। १९४६-५० और १९५०-५१ में सर्वोच्च माध्य आय क्रमशः २१ ६४२ रुपये तथा १६ ०६६ रुपये सामुदायिक सघों की थी। अन्य महत्त्वपूर्ण बंग बस्त्र उद्योग रोपण तथा रत्न थे जिनकी माध्य आय क्रमशः ५ ७६० रुपये और ४ ८२८ रुपये ५ ७६७ और ११ ०८१ रुपये तथा ५ ३६३

स्पष्ट और य ८६/ दस्य की । सामुद्रिक मघा तथा 'वाणिज्य' और 'भाद्य, पेय तथा नम्ब्राहू' क वर्गों म प्रति सदस्य माध्य आय अधिन यी ।

एम विश्वेपग्न म यह स्पष्ट हो जाता है कि हमारे श्रमिक मघा की निस्तीय मरचना कमतार है । पहले बताया गय उपाया के टाग मघा का अपनी आय बढ़ानी चाहिय तथा आय क नय स्तान भी ग्राजन चाहिये । हमारा सुभाव है कि नियोजका का अन्तवी मजदूरी और श्रमिक मघ सदस्या पन् नगाय गय जुमान का एक भाग श्रमिक मघा का हस्तातरित कर दना चाहिये । नियोजका के लाभ का बढान के त्रिए जुमान की राशि का उपयोग नहीं किया जा सकता है । दस्य मजदूरी अधिनियम के अतगत मभी जुमाना का निर्वाहित रजिस्टर म चढाना और दण्ड-कोप मे जमा करना होना है । उचित अधिनारी की स्वीकृति पर स्पष्ट कोप का उपयोग श्रमिका के नाम के त्रिए किया जा सकता है । लाभ बोनस अन्तवी मजदूरी के लिए भी इसी प्रकार की व्यवस्था होनी चाहिये । जुमाना अन्तवी मजदूरी तथा लाभ बोनस का, एक और नियाजक तथा मघा, तथा दूसरी और विभिन्न सघा के बीच उपयुक्त अधिकारी द्वारा उनके द्वारा प्रस्तुत श्रम लाभकारी याजनाम्ना को जाँचने और विभिन्न मघा द्वारा अध्याधिन सदस्यता का मत्प्रापित करन के बाद बढवारा करना चाहिये इस मवध म आवश्यक परिवर्तन दस्य मजदूरी अधिनियम म किये जान चाहिये ।

युद्ध और युद्धोपरात काल म लाभ बोनस बढत स उद्यागा म सामाय हू गया है । लाभ बानस क एक भाग का उपयोग श्रमिक मघ कोपा को बढान के लिए किया जा सकता है । लाभ बोनस साधारणतया इकट्ठा ही किया जाता है । श्रमिक मघ सदस्या का लाभ बोनस प्राप्त करत समय प्रतिन किया जा सकता है कि क उमघा युद्ध प्रतिशत श्रमिक सघ-काय को द दें । इस बिना अधिन बढिनाई के उन स्थाना और उद्यागा म जम अहमत्वावाद म किया जा सकता है जहाँ श्रमिक सुमगटित हैं । दूसर स्थाना म औद्यागिन 'यायालया द्वारा लाभ बानस क एक भाग को श्रमिक मघा का दन क परिनिणय के प्रश्न पर राज्य और मजधित दला द्वारा विचार किया जाना चाहिये । किन्तु यह अधिन अचछा होगा यदि विभिन्न सघान और केन्द्रीय सघ दस मामने म कोई ममनीता कर मर्के ।

व्यय

पजीकृत व्यवमाय सघा क सामाय कोपा को किन उद्देश्या की पूर्ति हतु व्यय किया जा सकता है यह भारताय व्यवसाय मघ अधिनियम म स्पष्ट कर दिया गया है । ममुचिन मरकार उन उद्देश्या की पूर्ति क लिये भी व्यय स्वीकृति कर सकती है जो अधिनियम म उन्नित्विन नहीं है । अग इस सम्बन्ध म कोई बढोर नियम नहीं है । अधिनियम म निर्दिष्ट उद्देश्य 'यापक और मवागपूरण हैं तथा उनके अतगत श्रमिक सघा क मभी मघाय कायकनाप आ जात हैं । अधिनियम का उद्देश्य श्रमिक सघा क वित्त को नियमित और नियंत्रित करना है ताकि उनका उपयोग कवल प्रमाणिक्त श्रमिक

सय उद्देश्यो के लिये किया जा सके तथा मदभ्यो के हितों की रक्षा करने हुए कोषो का अपहरण और लेखो को मिथ्या बनाने से रोका जा सके । श्रमिक संघा को पगु करने की भावना नहीं है । सरकार ने इस सम्बन्ध में अपने विवेक का उपयोग नहीं किया है और न उद्देश्यो की सूची में कुछ और जोड़ा है । धर्मिक संघा न भी नये उद्देश्यो के लिये जिन पर वे सामान्य कोष व्यय करना चाहते हैं सरकार से अनुमोदन की प्राप्ति नहीं की है । उद्देश्यो का विस्तारण करन की आवश्यकता के बारे में सरकार न और न ही श्रमिक संघा ने कभी अनुभव किया है ।

भारतीय धर्म वप पुस्तिका में धर्म की विभिन्न पदा के प्रतिशत वितरण के आँकड़े प्रकाशित किये जाते हैं । १९५१-५२ और १९५६ के सस्करणो में प्रकाशित धर्म के आँकड़ो में अप्राकृत गारणी को मन्तित किया गया है ।

सारणी ६५

१९५०-५१ तथा १९५५-५६ वर्षों के लिये व्यय की मंदा के अनुसार व्यय का प्रतिशत विवरण

उपय की मंदा	वर्ष	सभी वर्ष	श्रमिक संघ		नियोजक संघ		श्रमिक संघों के मंदा
			राज्य	केन्द्रीय	राज्य	केन्द्रीय	
स्थापना, वेतन, मंदा तथा तथा परीक्षक शुल्क	१९५०-५१	४३ ६	४० ५	५७ ४	४६ ६	४५ ३	२५ ७
	१९५५-५६	४७ ४६	४५ २३	५३ १६	६६ ६७	२५ ५६	१० ५४
व्यावसायिक विवाद, यथानिक व्यय और व्यावसायिक विवादों के कारण होने वाली हानि की पूर्ति को मिलाकर	१९५०-५१	१० ५	१० ५	४ ५	११ १	३ ४	५ ६
	१९५५-५६	११ ५४	१२ ७५	५ १६	६ ६५	—	७ ०७
	१९५०-५१	२ ७	४	० ६	० १	—	४५ ६
वर्षाण तथा बोधा व्यवस्था							

१	२	३	४	५	६	७	८
	१९५८-५९	४५३	५१०	५२८	०५६	—	२५२२
पत्रिकाया का प्रकाशन	१९५०-५१	५६	८९	१३	०३	—	१५०
	१९५८-५९	१०	०५६	९९६	०२५	—	६९७
प्रय	१९५०-५१	३७३	३५८	३५९	५१	५८३	९८
	१९५८-५९	३५५४	३६३६	३९५१	२५२५	७२११	१९९०

घतन, भत्ते, नखापरीक्षण तथा स्थापन प्रकृते ही व्यय को सबसे बड़ा मद है। १९५०-५१ म इस मद पर राज्य धर्मिक सघो के कुल व्यय का ४१%, केन्द्रीय सघो के कुल व्यय का ५७% तथा सघानो के कुल व्यय का २५.६% खच किया गया था। १९५८-५९ मे आंकडा का सवादी प्रतिशत क्रमश ४५.२३, ४३.१६ तथा ४०.८४ था। नगभग कुल आय का आधा वेतन स्थापन तथा आय उपरि व्ययया म खच हो जाता है। बीमा तथा कल्याण कार्यो जसे—अत्येष्टि क्रिया, वृद्धावस्था बीमारी, बेरोजगारी, शिक्षा, सामाजिक तथा धार्मिक लाभ म व्यय राज्य धर्मिक सघो म ०.४% तथा केन्द्रीय धर्मिक सघो में ०.८% अर्थात् नही के घरावर था। १९५८-५९ म यह बढ़कर ५.१० तथा ४.२८ प्रतिशत हो गया। किंतु सघानो न अपनी आय का पर्याप्त अनुपात १९५०-५१ म ४५.६% बीमा तथा कल्याण कार्यो म व्यय किया। १९५८-५९ म यह प्रतिशत घटकर केवल २२.२२ रह गया। १९५८-५९ के आंकडे धर्मिक सघाना से ही सब धित हैं। यह आश्चर्य की बात है कि व्यावसायिक विवादो, निसम वजानिक व्यय, हत्तालो का सचानन तथा व्यावसायिक विवादा म उत्पन्न हानि की क्षतिपूर्ति भी मम्मिलित है म आय का बहुत कम भाग व्यय किया जाता है। १९५०-५१ म इस मद पर धर्मिक, राज्य और केन्द्रीय सघा द्वारा किया गया कुल व्यय १०.५% ४.५% और ५.९% था जो १९५८-५९ म १२.७१% ५.१६% तथा ७.७७% हो गया। धर्मिक राज्य सघो और सघानो द्वारा किये गये खच की एक बड़ी मद परिवारो का प्रशासन था। इस पर उनका व्यय क्रमश ९.९ तथा १.४ प्रतिशत था। १९५८-५९ म सभी प्रकार के सघा का व्यय इस मद पर कम हा गया था। 'अन्य' मद पर धर्मिक और नियोजक सघा के कुल व्यय का नगभग एक तिहाई म लेकर आधे तक व्यय हो जाता है। १९५८-५९ म केन्द्रीय नियोजक सघा द्वारा इस मद म कुल का लगभग तीन चौथाई खच किया गया था। इस वग के अतगत व्यय की कौन-कौन सी मदें आती हैं इसके बारे मे सूचना उपलब्ध नहीं है। केवल उन पाय कलापा के बारे मे थोड़ी ही जानकारी है जिनके लिये इस वग के अनगन वित्त-व्यवस्था की जाती है। अमालय (Labour Bureau) को भरल और अधिक व्यापक वर्गीकरण प्रकाशित करना चाहिये।

सारणी ६६

विवरण भेजने वाले नियोजक सघों का व्यय १८४७-४८ से १९४८-४९

वर्ष	वित्तीय विवरण भेजने वाले सघों की संख्या	सदस्यता विवरण भेजने वाले सघों की संख्या	सदस्यता व्यय	प्रति सघ		प्रति सदस्य	
				माघ्य	व्यय	माघ्य	व्यय
१९४७-४८	४८	४८	१४,१२२	१४,१२२,६८४	३२३,७४	१,४११,१८	
१९४८-४९	३४	३४	८,२७१	२०,१४,४७४	५१६,७९	२,४१,८७	
१९४९-५०	२९	२९	६,८७७	२०,७२,३९९	७१४,००	४,१४,६०	
१९५०-५१	३७	३७	५,०३८	२४,२२,४११	६८,१७६	५,०४,६०	
१९५१-५२	४७	३९	५,९२२	२९,८६,०००	६३,४००	४,९७,३३	
१९५२-५३	२८	२८	८,६८	२८,७४,०००	१,०२,७००	४,४४,००	
१९५३-५४	३७	३७	६,५४३	३८,८८,०००	१,०४,०८१	४,५४,४	
१९५४-५५	२९	२८	३,५९४	४,६४,०००	१,६,०००	१,१६,००	
१९५५-५६	३९	३८	५,०००	१,६१,०००	४,०००	३,८२०	

१	२	३	४	५	६	७
१९५५-५७	३१	२६	३,०००	७,२०,०००	२३,२२६	२४,०००
१९५७-५८	६०	६०	६,०००	२७,७६,०००	४४,४४७	३०,०७७
१९५८-५९	८६	८८	१२,०००	१२,८४,०००	१४,४२७	१,०७,०००
१९५९-६०	१०२	१०१	१२,०००	४,७४,०००	४,६३७	१६,६३७

व्यवसाय सघों के ध्यय का स्वरूप सबधित सघों की आय की संरचना के अनुसार होना है। चूंकि नियोजक संगठनों के पास अच्छे साधन हैं इसलिए वे अपने सदस्यों पर अधिक व्यय कर सकते हैं। १९५८-५९ में नियोजक संगठनों के प्रति सघों और प्रति सदस्य का माध्य व्यय क्रमशः १५,६२२ रुपये तथा १२८ रुपये था। नियोजक संगठनों ने जो विवरण भेजने वाले सघों का १७% से कुल व्यय का लगभग ११.२% खर्च किया। नियोजक सघों का माध्य व्यय सारणी ६६ में दिया गया है।

श्रमिक सघों का माध्य व्यय बहुत कम है। नियोजक संगठनों जो व्यय करते हैं उसका यह एक प्रभाव होता है। १९५१-५२ में श्रमिक सघों का माध्य व्यय २००२ रुपये तथा १९५९-६० में २०७० रुपये था। इन्हीं वर्षों में प्रति मजदूर का माध्य व्यय नाममात्र के लिये २४४ रुपये तथा ३८२ रुपये था। इस छोटी सी राशि में से लगभग ५०% स्थापना में व्यय किया गया था। इसके उपरान्त फिर कल्याणकारी कार्यों में व्यय करने के लिये कोई गुणाइज ही नहीं रह जाता है। १९५८-५९ में आठों के १० सघों के अध्ययन से पता चला कि ६ सघों का वार्षिक व्यय ४०० रुपये से भी कम था। एक सघ का व्यय ७४८ रुपये तथा दो सघों का व्यय १००० रुपये और ११०० रुपये के बीच था। केवल एक सघ का वार्षिक व्यय १८२८ रुपये था। ६ सघों में प्रति मजदूर व्यय १७५ रुपये से कम ३ सघों में दो और तीन रुपये के बीच तथा एक सघ में ४ रुपये से अधिक था। १९५८-५९ में ४७ श्रमिक सघों का व्यय ५,६२,१९७ रुपये था। अग्रजित सारणी में श्रमिक सघों के माध्य व्यय का विवरण दिया गया है।

सारणी ६७

विवरण भेजने वाले श्रमिक सघो का व्यय (रूपयो मे) १९४७-४८ से १९४८-४९ तक

वय	वित्तीय विवरण भेजने वाले सघो की सख्या	सदस्यता विवरण भेजने वाले सघो की संख्या	सदस्यता	व्यय	प्रति सघ माध्य व्यय	प्रति श्रमिक माध्य व्यय
१९४७-४८	१५८०	१५८०	१६,५१,८०७	२९,४९,०९९	१,८६७	१.७९
१९४८-४९	१८१३	१८१३	१९,५१,८५६	३४,९९,१९७	१,९३०	१.८०
१९४९-५०	१८९७	१८९७	१८,१६,२५५	३७,४४,४२८	१,९७४	२.८०
१९५०-५१	१९७६	१९७६	१७,५१,९३३	३९,४१,१४०	१,९९६	२.२५
१९५१-५२	२५०९	२५५६	१८,४७,२९१	४५,३२,०००	२,००२	२.४४
१९५२-५३	२६९०	२६६५	२०,५९,९६४	४५,४३,०००	१,६८९	२.२१
१९५३-५४	३२३८	३२५८	२१,०६,०६२	५२,१७,०००	१,६११	२.४८
१९५४-५५	३५३५	३५१७	२१,६६,८५५	५७,१९,०००	१,६१८	२.६०
१९५५-५६	३९७०	३९६८	२२,६९,६७९	६५,०६,०००	१,६३९	२.८७

१	२	३	४	५	६	७
१६५६-५७	५३६०	६३७०	२३,७३,०००	७१,८१,०००	१,६३६	३०३
१६५७-५८	५४७०	५४६०	३०,०६,०००	६२,६२,०००	१,६६६	३०८
१६५८-५९	५६४२	५६४२	३६,३५,०००	११६,५६,०००	१,६६३	३३१
१६५९-६०	६४६२	६४६३	३६,०८,०००	१३४,११,०००	२,०७०	३६४

बम्बई राज्य में प्रति गध तथा प्रति गदस्य माध्य व्यय अधिक है। किसी भी अन्य राज्या के सघा की अपक्षा बम्बई के सघा की वित्तीय स्थिति अधिक अच्छी है। यदि उद्योगो व श्रुत्सार सघा का वर्गीकरण किया जाय ता उत्पादो वर्ग के सघा में व्यय केंद्रित पाया जाता है जो कुल व्यय का लगभग ५०% है। इस वर्ग में बस्त्र उद्योग सघा का प्राधान्य है। रोपण और रेलवर्ग आय वर्ग हैं जहाँ माध्य व्यय अधिक है। प्रति सदस्य माध्य व्यय सामुद्रिक सघा, वाणिज्य वर्ग के सघा, बस्त्र उद्योग सघा तथा खाद्य वर्ग और तम्बाकू वर्ग व सघा में अधिक है।

श्रमिक सघा व वित्त में आरम्भित पूर्वी का महत्त्वपूर्ण स्थान रही होता है। सघा का आय व्यय प्रकृत सन्धि रूप से समतुलित होता है। आरम्भित काया की शक्ति कम हाती है और अधिकान सघ किसी आनुमानिक स्थिति का गुणात्मक करने में समर्थ नहीं होते हैं। हठताल के समय व अपने सन्ध्या की सहायता और उन्हें पापित करने में असमर्थ रहते हैं और इसलिये उन्ही सौजन्य की शक्ति कमजोर हाती है। एम समय में या ता व जीण अवकाश फिर गूट हो जाते हैं। किन्तु कुछ सघ अस्थायी सन्धि की स्थिति का सामना करने व निय विशेष आशान अवकाश सामुद्रिक अनुपात का सहायक लत है। १९२२ व काय मन्ट व समय छेत्नी निय समय श्रमिकों की सहायता व लिय आसाम सन्धि सघा व सहायता टिन्ट जनता में बनन का आयोजन किया था। लकिन सफलता अधिक नहीं मिली। बड़ी मात्रा में छेत्नी व कारण सामुद्रिक बरोजगारी या काफी समय तक चलते रहने वाली हठताल व फन्टमरूप आरम्भित काया पर अधिक बाध पत् सन्धि है। यन्मात्र समय में सघ अपने प्रगतापनाम वित्तीय सहायता व कारण साधारणता विवाद और वलीकरण लाभ की व्यवस्था कर पाने में असमर्थ हाते हैं।

हमारे सघा की वित्तीय सन्धिना बहुत कमजोर है और उम हड़ बनाने के लिय प्रयत्न करना चाहिये। जहाँ एक आर सघा की आय बढानी है वही दूगरी और उनके व्यय को भी वपानीयुत और कम करता है। छोटे सघा का समागलित करन बडे और शक्तिशाली समुद्र बनाया चाहिये। इस उपाय श्रम्य और स्थाना मर्ची में काफी बचत हागी। अधिकान सघ शहरो में केंद्रित हैं जहाँ उन्हें बहुत अधिक वित्तया देना पडता है। उन्हें मन्त्र उचित वित्तय पर प्राप्त करा शक्या उन्में अपने भवना व निमाण में उनकी सहायता करनी चाहिये। उन् सघा व निय वित्तकी निर्धारित सदस्यता है मन्कार का आवास की अधिकारीत व्यवस्था करनी चाहिये। औद्योगिक आवास योजनाया व लिय सरकारी उपलब्ध सहायता का सघा का भी लाभ उठाना चाहिये। इन सघा का धन प्रदान और उम अवकाश सन्ध्या व हित और उनके कल्याण व प्रवर्धनकारी तथा अन्य कायसलापा में व्यय करने में सहायता मिलनी।

यद्यपि श्रमिक सघा का पजीकरण एन्ध्र है किन्तु जान बोया का सेवा

परीक्षण अनिवाय है। एक श्रमिक सघ तभी पजीकृत किया जा सकता है जब उसके नियमों में काय श्रमिहरण निर्धारित रूप में वार्षिक लेखा परीक्षण तथा श्रमिक-सघ सन्ध्या घोर अधिकारियों द्वारा लक्षा पुस्तकों के निरीक्षण के लिये पर्याप्त सुविधा की व्यवस्था हो। प्रत्येक पजीकृत सघ को एक निश्चित तिथि तक सभी आय और व्यय तथा सम्पत्ति और देयता का सामान्य विवरण जा निर्धारित विधि से परीक्षित किया गया हो रजिस्ट्रार के पास वार्षिक रूप से भेजना होता है। लक्षा परीक्षका की योग्यताएँ अधिनियम के अंतर्गत रचित व्यवसाय सघ विनियमन में निर्धारित की गई हैं। प्रायतः करने पर राज्य को सरकारी लेखा परीक्षकों द्वारा निशुल्क लेखा परीक्षण की सुविधाएँ प्रदान करनी चाहिए। अधिनियम में आवश्यक परिवर्तन करके ऐसी सेवा की व्यवस्था अनिवाय कर देनी चाहिए। रायल श्रमिक आयोग ने सुझाव दिया था कि सभी सघ सरकारी अधिकारियों द्वारा अपने लक्षा-परीक्षण की निशुल्क सुविधा प्राप्त करने में समर्थ होना चाहिए। श्रमिक सघों के लेखा परीक्षण और जाच पर अधिकारीय लेखा परीक्षका का प्रतिवर्ष जनता तथा सघ दोनों को उपलब्ध होना चाहिये।' वर्तमान समय में पजीकृत श्रमिक सघों को अनिवाय वार्षिक लेखा-परीक्षण का शुल्क स्वयं भुगतान करना पड़ता है। चूँकि वे उचित रूप से योग्य लेखा परीक्षका के लेखा परीक्षण का शुल्क दे पान में समर्थ नहीं होना हैं इसलिए सरकार को उनके लेखा का परीक्षण करने के लिये ऐसे व्यक्तियों को अनुमति देनी पड़ती है जिनके पास हिमाव किताब भी कोई योग्यता ही नहीं होती। अतः सरकार का चाहिये कि वे श्रमिक सघों के लेखों के परीक्षण का दायित्व अपने कंधे पर ले लें जसाकि उन्होंने सरकारी समितियों के संबंध में किया है। जो सघ योग्य व्यक्तियों द्वारा निजी लेखा परीक्षण की व्यवस्था करना चाहते हैं उन्हें ऐसा करने की अनुमति दे देनी चाहिए। सघों के लिये लेखा-परीक्षण की सुविधाएँ प्रदान करने में सरकार को बहुत कम खर्च उठाना पड़ेगा जबकि पजीकृत सघों का जिनमें से अधिकांश की आय बहुत कम है पर्याप्त राहत मिलगी। अयोग्य व्यक्तियों द्वारा निजी लेखा परीक्षण की अपेक्षा सरकारी लेखा परीक्षण अधिक दक्ष और प्रभावशाली होगा। कोपो के अपहरण और दुस्वयान के उदाहरण कम नहीं हैं। यह उचित समय है जब सरकार को रायल श्रमिक आयोग के सुझाव पर कार्यावाही करनी चाहिये।

वर्तमान समय में लगभग आधे पजीकृत सघ विवरण नहीं भेजते हैं। वर्तमान अधिनियम के अंतर्गत इसके लिये दो प्रकार के दण्डों की व्यवस्था है—आर्थिक दण्ड जो पचास रुपये से अधिक नहीं होता तथा पजीकरण का बिलोपन। इस स्थिति में सुधार की आवश्यकता है। श्रमिक सघों की वित्तीय व्यवस्था को स्थिर और सुदृढ़ बनाने के लिये यह आवश्यक है कि सभी सघों द्वारा विवरण भेजे जायें। यह भी आवश्यक होगा कि वार्षिक परिवर्तन किये जायें। विवरण न भेजना लेखा के कूट

करण तथा कोषा के अपहरण वं मामला म सघ की नायकारिणी समिति स बाहरी लोगो को तीन चप के लिय बहिष्कृत कर देना चाहिये । इसी तरह का परिवर्तन व्यवसाय सघ विधेयन १९५० म प्रस्तावित किया गया था किन्तु यह व्यापक और सवागपूर्ण नहीं था । शून्य और अपहरण क लिय बाहरी लोगो पर निती भी दण्ड की व्यवस्था नहीं थी । प्राय ही काष बाहरी लोगो के संरक्षण म होते हैं और ऐसी धारा निश्चित ही उट्ट अधिन उत्तरदायी बना देगी । सघा के कोषा क अपहरण की स्थिति म उन्हें पुन प्राप्त करा क निय राज्य को श्रमिक सघा की सहायता करनी चाहिये । बतमा समय म दीवानी न्यायालय क माध्यम स ही सघा वसूला जा सक्ता है । इसके लिय काफी व्यय की आवश्यकता होती है जिम अतिरिक्त सघ कर पाने की स्थिति म गही है । व्यवसाय सघ विधान म इस उद्देश्य क लिये एक महुज और रिना व्यय बाती प्रक्रिया सिद्धित करनी चाहिये । यह आवश्यक है कि श्रमिक-सघ काषा के दुरुपयोग को रोकने क लिय सभी साधनानियाँ जरती जाँय ।

राजनतिक कोष

भारतीय व्यवसाय सघ अतिनियम म सघ के सामान्य काषा का राजानित उद्देश्य क निय व्यय करना निषेध है किन्तु राजानित क्रिया उल्लाघा म श्रमिक सघा क नाग सन पर कोई रोक गही लगायी गई है । इसने अनावा यह व्यवस्था अवश्य है कि जो सघ राजानित काय-उल्लाघा को उपस्थित करें क समक निय पृथक कोष का निर्माण कर सक्त है । राजानित काष क लिय पृथक शुल्क लगाता पक्ता है । इस काष का अतिनियम म उल्लिखित राजनतिक उद्देश्य क लिय ही सघ किया जा सक्ता है । य उद्देश्य है—(अ) रिगी समस्त अथवा स्थानीय निराय क निर्वाण म गभावी श्रम्यधी क चुनाव के लिय व्यय करना, (ब) उाक निर्वाणित हो जा पर उाका पोषण करना, (स) राजानित सभाघा का आयोजन करना, तथा (द) राजनतिक साहित्य का वितरण करना ।

राजनतिक काष म चला देने के निय सदस्यो पर प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से कोई दबाव नही डालना चाहिये । अधिनियम म इस बात की विगित व्यवस्था है कि (घ) राजनतिक काष म अनादान दन क लिय रिगा सन्स्य को विवण गहीं किया जायेगा (व) श्रमिक सघ म प्रवेश के निय एग काषा म अनादान की सन नही रखी जायगी तथा (ग) अनादान न दन यार्त सदस्य केउन कोष के प्रत्यक्ष और नियंत्रण का क्षेत्र म आय मागत म पूर्ण अधिनार रखे । आय सन्स्य की सुचना म एगे कोषा म चला न दन यात्र सदस्यो का सघ क रिगी आय मामल म रिगी काषा या अमुविधा का सामना गहीं करना पड़ेगा इस कारण कि उादान राजनतिक काष म चला दा स इकार कर दिया है ।

रीना ब्रिटिश और भारतीय व्यवसाय सघ विधाना में पृथक राजानतिक काष

की रचना पूरातया ऐच्छिक है। दोनों ही देशों में राजनतिक खर्च सामान्य कोष से नहीं लिये जा सकत हैं। दोनों देशों के राजनतिक कामों के बीच मुख्य अंतर यह है कि ब्रिटिश अधिनियम में राजनतिक कोष का सम्बन्ध अलिखित प्रसविदा पर आधारित होती है जबकि भारतीय अधिनियम के अन्तर्गत लिखित प्रसविदा की व्यवस्था है।

रेनवे कमचारियों की समामाजिक समिति के एक सदस्य विलियम आक्सवान ने सघों द्वारा अपने कोषों के राजनतिक उद्देश्यों के लिये व्यवधान कराने के अधिकार को चुनौती दी थी। न्यायालय ने इस विचार का समर्थन किया और १९०६ में आक्सवान निर्णय के अन्तर्गत राजनतिक लक्ष्यों के लिये सघों द्वारा अपने कोषों के प्रयोग करने के अधिकार को अक्षय बताया। फलस्वरूप १९१३ में एक नया विधान पारित किया गया ताकि सघों राजनतिक काम कलापों को उपभोग कर सकें और इस उद्देश्य के लिये पृथक राजनतिक कोष का निर्माण कर सकें। जो सदस्य राजनतिक कोष में अशदान देने की अपनी अतिच्छा प्रकट करत थे अर्थात् प्रसविदा नहीं करते थे, उन्हें शुल्क देने से मुक्त करना होता था। इस प्रकार श्रमिक सघों को राजनतिक काम रखने का अधिकार दिया गया था साथ ही अमहत्व सदस्यों के हितों की भी रक्षा की गई थी। किन्तु सघों का राजनतिक कार्य कलापों में अतिरहित होने का प्रश्न अतिम रूप से नहीं सुलझाया गया था जिससे उस पर बराबर वाद विवाद होता रहा है। यह तर्क दिया गया था कि अलिखित प्रसविदा की रीति अनुचित और स्वेच्छापूर्ण थी। केवल कुछ ही व्यक्ति अलिखित प्रसविदा के पिलाफ इच्छा प्रकट करने थे और इस उदासीनता के लिये माध्यम श्रमिक उत्तरदायी थे। दूसरी का कहना था कि इससे उनकी स्वीकृति की पुष्टि हो जाती है। इंग्लैंड में प्रथम विश्वयुद्ध के बाद जो औद्योगिक अस्तित्व फला उसकी परिणति १९२६ में ग्राम हड़ताल में हुई। ग्राम हड़ताल के समाप्त होने के तुरंत बाद ही श्रमिक सघों कायकलापों को आमंत्रित करने के लिये सरकारी सरकार जो उस समय अधिकार में थी ने १९२७ में व्यावसायिक विधान और व्यवसाय सघ अधिनियम पारित किये। इसने राजनतिक शुल्कों के अशदान के लिये अलिखित प्रसविदा करने की रीति को लिखित प्रसविदा की रीति में प्रतिस्थापित कर दिया। इस प्रणाली के अन्तर्गत सदस्यों को लिखित रूप से देना पड़ता था कि वे राजनतिक शुल्क देने के लिये इच्छुक हैं। उनकी इच्छा मान नहीं ली जाती थी, जसाकि पहली पद्धति में था, बल्कि उन्हें लिखित रूप से प्रसविदा करना होता था। किन्तु इस परिवर्तन से आर्थिक व्यवस्था पर बहुत बुरा प्रभाव पड़ा। इससे श्रमिक सघों का वित्त कम हो गया तथा उनके राजनतिक कायकलापों में गंभीर अक्षय पदा हो गई। श्रमिक आन्दोलन ने इस नई व्यवस्था का विरोध किया तथा इसे समाप्त करने के लिये आन्दोलन प्रारम्भ कर लिया। श्रमिक दल ने इसे समाप्त करने का बचन दिया था इसलिए जब १९४५ में

हमारे धनमान अधिनियम में उन सदस्यों, जिन्हें राजनतिक कोष में अग्रदान न देने के कारण भेदभाव का सामना करना पड़ सकता है के लिए कोई लिखित प्रतिवार नहीं है और न ही उन सघों के खिलाफ जो ऐसा भेदभाव करें, किसी प्रकार के दण्ड की व्यवस्था है। वर्तमान समय में इस समस्या: । और अधिक ध्यान नहीं दिया जाता है क्योंकि बहुत कम सघों के पास राजनतिक कोष हैं। लेकिन अनिच्छुक सदस्यों को ज़रदस्ती राजनतिक कायकलापों में सम्मिलित करने की प्रवृत्ति नहीं बनी चाहिए। प्रत्येक श्रमिक को राजनतिक कायकलापों में भाग लेने के सम्बन्ध में पूरा उत्तमता की जानी चाहिए। इसलिए समुचित संरक्षण आवश्यक और बाध्य है।

तीसरे सरकारी कर्मचारियों को सत्रित राजनीति से अलग रहना चाहिए। व्यवसायिक न्याय विधेयक १९५० के अन्तर्गत कुछ वर्गों पर राजनतिक कोषों में अग्रदान देने पर रोक लगाने की व्यवस्था की गई थी। जब श्रमिक सघों द्वारा सरकारी कर्मचारियों का हो तो ऐसे पृथक् कोषों की स्थापना नहीं की जानी थी और यदि सघों में अग्रदान सरकारी और आंशिक रूप से अग्र कर्मचारी ही तो सरकारी कर्मचारियों से राजनतिक कोष में अग्रदान देने के लिए नहीं कहा जाना था। वर्तमान अधिनियम में ऐसी कोई निबन्धन धारा विहित नहीं है तथा सरकारी कर्मचारियों को उनके सवा नियमों के अन्तर्गत राजनतिक कायकलापों में विवर्जित किया गया है।

हमारे सघों में राजनतिक कोष अधिक प्रचलित नहीं हैं। उनमें बहुत कम के पास नियमित राजनतिक कोष हैं तथा उनके कायकलाप भी स्थिर नियमित और पर्याप्त नहीं हैं। इन कापों में धनराशि बहुत कम है और उनमें लिए खर्च एकत्र करना बहुत कुछ सम्मिलित प्रयत्न नहीं किया जाता है। प्रायः सघों के कोष राजनतिक कायकलाप नहीं होते हैं और न वे सीधे राजनतिक कायकलापों की चर्चा ही करते हैं। निर्वाचन के समय राजनतिक कायकलाप महत्वपूर्ण हो जाते हैं और कभी-कभी उनके लिये विशेष चर्चा एकत्रित कर दिया जाता है। किन्तु विशेष गुल्फ एकत्र करने की सामान्य रीति नहीं है। राजनतिक कोषों की विशद सूचनाएँ भी उपलब्ध नहीं हैं। १९४४-४५ में केवल ४ सघों के पास राजनतिक कोष थे। उनकी संख्या १९४६-४७ में बढ़कर ८ तथा १९४८-४९ में ११ हो गई जिनमें एक सघान भी सम्मिलित था। अभी तक हमारे श्रमिक सघों में राजनतिक कायकलाप उल्लेखनीय नहीं रहे हैं किन्तु यह आपा की चिन्ता है कि वे देश के राजनतिक जीवन में अधिक प्रभावशाली भूमिका का निर्वाह करेंगे।

राजनतिक उद्देश्यों के लिये सामान्य कोषों का प्रयोग पर वर्तमान निबन्धन श्रमिक सघों की उत्पत्ति और विकास में लाभदायक सिद्ध हुआ है। इससे श्रमिक सघों के सीमित वित्त की रक्षा हुई है और उसका दुरुयोग रोका गया है। प्रारम्भ में और आज भी श्रमिक सघों का नवोत्पन्न राजनतिक दलों द्वारा किया जाता है सघों

के कार्यकर्त्ताओं में राजनतिक सध्या का प्राबल्य होता है। यह प्रतीत, कि श्रमिक सघों के सीमित वित्त को उनका यथाथ कायन्त्रालो की अपेक्षा बाहरी लोगों के राजनतिक वायक्त्रालो में लगाना दिया जाय, हमेशा बड़ा रहता है और उसे समाप्त करना चाहिये। सघों के बाप बाहरी मन्त्रालो द्वारा श्रमिक सघों की सहायता को मजबूत बनाने तथा राजनतिक दलो, जिनमें वे सम्बद्ध हैं के हितों को बढ़ाने के लिये गद्दी हैं। किन्तु इन नियामक व्यवस्थाओं के श्रमिकों में श्रमिक आन्दोलन का भी समर्थन के कारण समाप्त हो गया है। उनमें गतिविधि और कम वित्त के छोड़े ही श्रमिकों को व्यपवृत्त करने का उद्देश्य पठोर आपात लगा हुआ। मनुष्य विभिन्न राजनतिक दलो में प्राप्त किया जाता है तथा मध्य विभिन्न राजनतिक विचार रखते हैं। इसलिए यह अस्वाभाविक है कि वे राजनतिक उद्देश्यों के लिए जोप के वितरण पर आपस में सहमत हो जायें। ऐसा कोई प्रयास श्रमिकों को श्रमिक सघों से दूर रहता और इसमें बड़े अन्तर्दलीय सम्पर्क बलवन्तता का रचना, सामूहिक पताया और समाजतर सघों की स्थापना को उदात्त मित्त होता। श्रमिक सघों में सम्मिलित हान के लिये श्रमिक बरपाव और गद्दी हान हैं। ऐसी किन्हीं विचारों से श्रमिक सघों का उदय विश्वास में लिग जाता जो उद्देश्य पूणतया उदासीन बना देता। उद्देश्य चला दी और मध्य बन से हान पर दिया होता। इसलिए यह सिद्ध है कि व्यवस्थाओं भारत में श्रमिक सघों का लिये लाभकारी रही हैं।

आन्दोलन का नेतृत्व

प्रारम्भ से लेकर अब तक भारतीय श्रमिक सघ आन्दोलन की एक ही विशेषता रही है कि इस पर बाहरी नेतृत्व का अभिभावक रहा है। बहुत से दशों में श्रमिक आन्दोलन का निर्देशन प्रारम्भिक काल में बाहरी लोगों ने किया। ब्रिटिश श्रमिक सघ आन्दोलन का इतिहास में बाहरी लोगों ने राबर्ट ओवेन फिसिस प्लेस और बाद में किंगडे लुडगे अमेरिकन टर्गेसन तथा अन्यो ने श्रमिक सघवाद और श्रम के हतु स्थापना यागदान किया। जमे तब या जाना में कुछ प्राइमरी पार्ट बाहरी नेतृत्व का स्थान धीरे धीरे श्रमिक वर्गों से प्राप्त नेतृत्व को मिला।

भारत में बाहरी लोगों द्वारा श्रमिक के जीवन और काय का गिरा हुआ अवस्था से दुखी होकर उनका हिता सा पृष्ठसपण किया गया। श्रमिक सघों का सपठन करके उहोन श्रमिकों के भाग्य को सुधारने के लिय प्रयत्न किये। किंतु अब भी जबकि श्रमिक आन्दोलन लगभग आधी शताब्दी पुराना हो चुका है बाहरी नेतृत्व की प्रधानता है। बाहरी लोगों का प्रभाव बहुत ही प्रबल है चार श्रमिक सघों के भाग्य का नियंत्रण करते हैं। आन्दोलन का पचप्रदर्शन जान भी स मानिक काय कर्त्ताओं राजनिक दाना स मध्यम-वर्ग के नेताओं और उदार व्यवसायों के व्यक्तियों को कभी श्रमिक नहीं रहे हैं और जो औद्योगिक मामलों तथा श्रम समस्याओं से पूरातया अनभिज्ञ हैं द्वारा किया गया रहा है। बहुत कम ऐसे सघ हैं जिनकी उत्पत्ति शिक्षण रूप से श्रमिकों के प्रयत्नों पर निर्भर रही हो और जिनका प्रबन्ध बिना बाहरी सहायता के उनके द्वारा किया जाता हो।

श्रमिकों के सघ के नेतृत्व के विवास की आवश्यकता बहुत पहन ही से अनुभव की गई थी। इस समस्या की ओर १९३१ में रॉयल श्रमिक आयोग ने ध्यान आकषित किया था। द्वितीय पंचवर्षीय योजना में कहा गया है कि बाहरी लोगों पर सघों कायकारिणा रूप में सघों की निर्भरता श्रमिक आन्दोलन में अवस्था प्रति इच्छिता का एक प्रमुख स्रोत है। किसी ऐसे व्यक्ति पर बहुत अधिक निर्भरता को औद्योगिक श्रमिकों के सघ में सम्बन्धित नहीं है श्रमिकों की स्वयं सगठित होने की क्षमता को कमजोर करती है तथा श्रमिक सघ से नेतृत्व के विकास को भी पगु बना देती है। फिर भी यह स्वीकार किया जाता है कि श्रमिक सघों के पदाधिकारियों में

से बाहरी लोगों की सहायता कम कर देने से श्रमिक सघ संगठन के कार्यवर सेविक्य के क्षेत्र में रिक्तता पदा होने की सम्भावना है। बाहरी लोगों का उन्मूलन राष्ट्रीय तो सम्भवा जाता है किन्तु व्यावहारिक नहीं। श्रमिक सघ विधेयक १९५० में प्रस्तावना की गई थी कि श्रमिक सघों में बाहरी लोगों की सरया कम कर दी जाय। लेकिन उपरोक्त आशयों के कारण केन्द्रीय सरकार ने बाद में इस मामले पर निएय नहीं लिया। श्रमिक वर्ग में नेतृत्व उनका अतिम लक्ष्य है और तृतीय पंचवर्षीय योजना में श्रमिक वर्ग से नेतृत्व के प्रगतिशील विकास की आवश्यकता पर बल दिया गया है।

द्वितीय योजना के अन्तगत दो प्रकार के बाहरी लोगों का उल्लेख है—एक वे जो पूरे समय के लिये श्रमिक सघ कार्यकर्ता हैं तथा दूसरे वे जिनके लिये उनके विभिन्न कार्यक्षेत्रों में श्रमिक सघों का कार्य भी एक भाग है। यह स्वीकार किया जाता है कि श्रमिक सघों को अब भी प्रथम प्रकार के कर्तव्यपरायण कार्यकर्ताओं की आवश्यकता है तथा ऐसे व्यक्तियों को कार्यकारिणी समिति में चुनने के उनके अधिकार का हनन नहीं करना चाहिये। इसी प्रकार में दूसरे प्रकार के श्रमिक सघ नेतृत्व का भी विशेष उल्लेख किया जा सकता है। इसमें वे पेशेवर लोग सम्मिलित हैं जिनके लिये श्रमिक सघ कार्य जीविका का साधनमात्र है। स्वभावतः ऐसे व्यक्ति श्रमिकों के पल्याण या जिरा सघ से वे सम्बद्ध हैं उसका भला चाहने की अपेक्षा अपने व्यक्तिगत हितों का अधिक ध्यान रखते हैं। उनके लिये यह एक सहायता और भरण पोषण का साधन है। कभी-कभी उन्मूलन श्रमिकों को गलत निर्देशन भी दिया है। अपने नेतृत्व को बनाये रखने के लिये वे वर्गीय प्रतिद्वन्द्विता और बल बन्धी को उबसाते हैं। वे श्रमिकों को भ्रान्ती तथा अप्रसन्न रखना चाहते हैं ताकि उन पर नियंत्रण बना रहे। वे नियोजकों के साथ भुक्त रूप से सम्भौता करके श्रमिकों की स्थिति खराब कर सकते हैं। उनके कारण योगों के दुरुपयोग का भी भय है। निस्सन्देह ऐसे व्यक्ति आन्दोलन में काफी समय में रहें हैं किन्तु उनकी सरया बहुत कम थी। सौवर्त श्रमिक आयोग ने टिप्पणी की है “इनमें से कुछ न अन्न निजी और व्यक्तिगत हितों की पूर्ति के लिये आन्दोलन में स्वयमेव रुचि लेते हैं। किन्तु बहुत सरया उन लोगों की है जो श्रमिकों की सहायता के लिये अपनी वास्तविक इच्छा से प्रेरित हुए हैं।” यह आशयों की जाती है कि आन्दोलन में पेशेवर लोगों की सहायता कम नहीं हुई है। उनके कार्यक्षेत्रों पर दृष्टि रखनी आवश्यक है तथा उन्हें यहि पृष्ठ करने के लिये आवश्यक काम उठाये जाने चाहिये।

इस बात का भी ध्यान है कि यही श्रमिक सघों पर नियोजकों या उनके यतनिक कामकारियों का अधिकार्य हो जाय। १९५४-५६ में अन्ततः भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की कार्यकारिणी समिति के अध्यक्षों से विदित हुआ कि कार्यकारिणी समिति के सदस्यों का भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा से

वेतन मिलता था। इन २५ मदस्या में से २१ पूरा समय या आंगिक समय के लिये सभा के कमचारी थे। चार में से, जिनको वेतन नहीं मिलता था एक सदस्य के सदस्य थे तथा तीन वकील जिन्हें श्रमिक सभा के साथ सम्बद्ध हान के कारण अप्रत्यक्ष रूप में अपने विधि व्यवसाय में लाभ होता होगा। इस प्रकार आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभा सभा में बाहरी लोग का आधिपत्य था जो सगठन के कमचारी थे। आगरा के श्रमिक सभा नेतृत्व के अध्ययन से पता चला कि ६ बाहरी शीघ्र नताओं में से तीन को सभा से वित्तीय सहायता प्राप्त हो रही थी तथा अन्य तीन अपनी सेवाओं के लिये वयक्तिक सदस्यों से शुल्क ले रहे थे। वस्तुतः य स्वस्थ विकास नहीं है। श्रमिक वर्ग से अत्यधिक प्रतिनिधित्व और उनका सशक्त नियंत्रण होना चाहिये। बाहरी व्यक्तियों का प्रभाव कम होना चाहिये लक्ष्य यह होना चाहिये कि उनका समूल उन्मूलन कर दिया जाय।

प्रारम्भ में बाहरी लोगों की उपस्थिति आवश्यक थी। भूतकाल में उनकी सहायता की आवश्यकता का अनुभव किया गया था। चूंकि उनका कार्य अवतनिक था इसलिए उन्हें कृतज्ञता की अपेक्षा आलाचार्पाएँ ही मिली। फिर भी वे अपने कार्य पर अटल रहें क्योंकि उन्हें श्रमिकों के कल्याण के लिये कार्य करना प्रिय था। गैंगुल श्रमिक आयोग ने अपने १९३१ के प्रतिवेदन में कहा है कि बिना उनकी सहायता के 'आन्दोलन संभवतः अपनी वर्तमान अवस्था में न पहुँच पाता तथा आन वाले वर्षों में भी उन सभी के लिये जो सहायता करने के लिये उत्सुक हैं भवा के उपयोगी क्षेत्र की संभावना हो सकती है।' इसी प्रकार के विचार लगभग २५ वर्ष बाद योजना आयोग ने भी द्वितीय पंचवर्षीय योजना में किये हैं। इसे अवश्य स्वीकार करना चाहिये कि देश के श्रमिक सभा आन्दोलन के निम्नलिखित कारणों में बाहरी लोगों ने स्मरणीय भूमिका का निर्वहण किया है। उनके सहयोग के बिना आन्दोलन अपने वर्तमान परिमाण और शक्ति को भी प्राप्त नहीं कर पाता।

हाल के वर्षों में श्रमिक सभा का प्रवर्धन करने वाले बाहरी लोगों की संख्या में कमी हुई है। उनकी संख्या में कमी की यह प्रवृत्ति उत्साहवर्धक है। लेकिन साथ ही यह भी स्वीकार करना पड़ेगा कि वर्तमान परिस्थितियों में अभी काफी समय तक श्रमिक सभों के साथ बाहरी लोगों की सम्बद्धता को समाप्त नहीं किया जा सकता है। कुछ समय तक के लिये श्रमिक सभा उनकी सेवाओं का छोड़ सकने का सामर्थ्य नहीं जुटा सकते हैं। श्रमिक सभों के कार्य बढ़ रहे हैं और उन्हें उचित रूप से करने के लिये काफी मात्रा में लिपिक और प्रशासकीय श्रम की आवश्यकता होती है। इसकी अभिलाषा रूप में पूर्ण समाजसेवी बाहरी लोगों द्वारा अवतनिक रूप से की जाती है। चूंकि सभा की वित्तीय स्थिति खराब है इसलिए वे वर्तनिक कमचारी नहीं रख सकते हैं। फलतः बाहरी लोगों की सहायता के अभाव में श्रमिक सभों का कार्य ठप्प हो सकता है। सभों के बोझ का सुरक्षित अभिरक्षण में रखना चाहिये तथा

अन्य वेतन पान वाले श्रमिकों द्वारा वित्त के व्यपहरण या अनुचित उपयोग करने के प्रलोभन पर प्रतिवच लगाया जा सके। भारत में श्रमिक निरक्षर और अशिक्षित हैं। उनमें ज्ञान, शिक्षा और योग्यता का अभाव है जो निपुण और मफन नाना बनने के लिये आवश्यक है। उन्में उम विषयों का अभाव है जो नियोजकों को उनके प्रति निधिया के साथ बराबर के स्तर पर वार्तालाप करने के लिये प्रेरित करता है। बलीकरण का नय भी श्रमिकों के बीच में नेतृत्व क उमरों में बाधक रहा है। श्रमिकों के प्रति अधिकार नियोजका की अभिवृत्ति प्रतिशाघात्मक होती है जिससे श्रमिकों को बलीकरण का नय बना रहता है। चूकि नियोजक सघा को पसंद नहीं करते हैं इसलिये सधीकरण के माग में वे जितने रोडे अटका सकते हैं उनमें अटकाने का प्रयत्न करते हैं। महयागी नियोजक किसी ऐसे व्यक्ति को जिससे पीछे नियुक्ति का पुछल्ला लगा हो नियुक्त नहीं करते। बरानगारी के इन दिनों में एक विपुक्त कम चारी के लिये दूसरी नौकरी पा जाना प्राय असभव ही होता है। सप भी इतने कमचोर होन हैं कि उनमें रखा नहीं कर पाते। बधानिक कायवाही इतनी खर्चीली होनी है कि उमका आश्रय लेन की श्रमिकों में सामध्य ही नहीं होती। फिर उनके पास कोई बचन भी नहीं होनी है जिसमें वे बेरोजगारी के समय अपना भरण-पोषण कर सकें और बधानिक चर्चों को पूरा कर सकें। उनके अलावा श्रमिक श्रम विधानों में निहित अपन ल्पिपात्रिकारों के प्रति अनानी हात हैं। विद्यमान विधान इन दोषपूर्ण हैं कि वे श्रमिका की इस मन्त्र में कोई रक्षा नहीं कर पाते हैं।

प्रमुख बाहरी लोग, विशेषकर राजनतिक नेताओं के सघा के साथ सम्बन्ध होने से प्रबन्ध श्रमिका जनता और राज्य की दृष्टि में उन्हें सम्मान और प्रतिष्ठा मिलती है। चूकि नियोजक श्रमिकों को अपन आर्थिक स्तर में घटिया समझते हैं इसलिये वे उनके साथ बराबर का व्यवहार करने के लिये तयार नहीं हाते हैं। परिणामस्वरूप वे बाहरी नेताओं के साथ विचार विमर्श करने के लिये अधिक इच्छुक रहते हैं तथा सौजन्यागी में उनके साथ अधिक सम्बन्ध क्षमता प्रदर्शित करते हैं। ऐसा तत्र और भी अधिक होता है जब बाहरी लोग शासनक दल से सम्बन्धित हाते हैं। श्रमिका के नेतृत्व के विकास में बलीकरण और नियोजकों की प्रतिरोधी अभिवृत्ति के अलावा अन्य भी प्रबन्धन हैं। श्रमिका में सघीय कार्यों के प्रति वास्तविक रुचि होने पर भी उनके पास सक्रिय भाग लेने के लिये समय नहीं रहता। दिन भर काम करने और और घरेलू बतया व निवाह के बाद वे पूणतया शक्तिहीन हो जाते हैं और उनके पास आराम के लिये भी बलुन कम समय रहता है। श्रमिका को अपन अधिकारों का पूण ज्ञान भी नहीं हात है। वे नाग्यवाणी हाते हैं तथा हर बात को उसी रूप में स्वीकार कर लेते हैं।

लेकिन हममें बड़ी कठिनाई यह है कि श्रमिक अशिक्षित हैं तथा उन्हें नेतृत्व, संगठन और प्रशासन में प्रति रूप नहीं दिया गया है। इस कमी को पूरा करने के

लिये हमारे मधो ने कुछ भी नहीं किया है। उनमें से कुछ इस उद्देश्य के लिये अनियमित रूप से विचार विमर्श याद विवाद भाषण तथा अभ्ययन गोष्ठी का आयोजन करते हैं। चूँकि यह सब धार्मिक समरथा की अत्यापश्यकता पर योजना आयोजन भी ध्यान आकर्षित किया है। 'यदि श्रमिका को इस मन्त्रध मे आत्म निर्भर होना है तो श्रमिक सघ दशन घोर रीति मे उनका प्रशिक्षण मावश्यक हो जाता है। (द्वितीय पंचवर्षीय योजना)। इसी प्रकार के विचार तृतीय पंचवर्षीय योजना में भी व्यक्त किये गये हैं। यह आशा की जाती है कि जस जसे श्रमिक शिक्षा का कार्यक्रम दरेगा वैसे वस श्रमिक वर्ग से नेतृत्व का विकास भी त्वरित हो जायगा।

श्रमिक सघा के साथ बाहरी लोगों के साहचर्य पर नियोजकों द्वारा भी धारणा उठाई गई है। कभी कभी वे सघन श्रमिका द्वारा प्रेरित सघ के साथ सचय हार करने के लिये तयार हो जाते हैं और बाहरी लोगों को मायता तक नहीं देते। उनका विरोध तब और अधिक स्पष्ट हो उठता है जब सघों का नेतृत्व किसी विशेष प्रकार के व्यक्तियों जैसे—उनके द्वारा सेवायुक्त श्रमिक या किसी राजनीतिक दल के नेता, द्वारा किया जाता है। कुछ राजनीतिज्ञ मे तो सघों राजनीतिक उद्देश्यों की पूर्ति के लिये सघों का प्रयोग करना चाहते हैं वार्ता कर्ता हो जाती है। वस्तुतः सघों मे बाहरी लोगों को बर्णित मायता देने के कारण उनके साहचर्य ७ नियोजकों की धारणा काफी कम हुई है। लेकिन वे बाहरी लोगों विशेषकर अपने भूतपूर्व कमचारियों, की नियुक्ति को पसन्द नहीं करते हैं यद्यपि अब उठने इस स्थिति से समझौता कर लिया है। जैसे—सेवायुक्त कमचारियों के साथ श्रमिकों के कल्याण और सघा की भलाई की भावना से प्रेरित होने के बजाय उनकी ब्यक्तिक शिकायतों से अधिक प्रभावित होत हैं। नियोजक उनके साथ किसी प्रकार का भी व्यवहार नहीं रखना चाहते हैं। तथा यह है कि वे सघ मे उन्हें कोई प्रभावशाली स्थिति नहीं प्राप्त करने देना चाहते। उनकी इच्छा बहुत स्वाभाविक और समझने योग्य है। रॉयल श्रमिक आयोग का मत था कि वास्तविक अनुभव में ऐसे व्यक्तियों को उनके सगठन या बहिष्कार करके या उन्हें हटा देने के आग्रह द्वारा दबाने के प्रयत्न यदा कदा ही सफल हुए हैं। इनके विपरीत नियोजकों के विरोध के कारण ऐसे कई व्यक्तियों को स्मरणीय शक्ति और प्रतिष्ठा प्राप्त हुई है। किन्तु नियोजक के उद्देश्य चाहे कितने पवित्र क्यों न हो किन्तु अब वह उनके नताश्र का दूर रखकर अपने कमचारियों की सुरक्षा के लिय प्रयत्न करता है तो उनकी स्थिति कमजोर हो जाती है। वह नता जो सघ की भलाई के लिय ईमानदारी से कार्य नहीं करता बहुत समय तक नहीं बना रह सकता जबतक कि उसे अत्याचार द्वारा सहायता न मिलती रहे। सघ की सामा य सुराइयों को ध्यान के स्थान पर सहिष्णुता द्वारा नहीं सम्भवत अधिक धारणा से समाप्त की जा सकती है।

बाहरी लोगो व सम्मिलन पर दृग वाग्ल भी आगति उठाई जाती है नि उह श्रमिक मामला का पूरा जान नहीं जाता है। उह उद्योग की गठिनाइया की बहुत कम या त्रिलकुन ही जालकारी रही है-नी है तथा उरन अरूण, अर्पयल और कभी कभी गनत ज्ञान की विद्याल व गुनभात व भाग म बाधन हाता है। आगरा श्रमिक गषा के ६ सयाधित प्रभावशाली बाहरी तागा म ग लीन व कभी रिगी उद्योग म काय रही किया था। आगाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की १६/५-५६ की कायकारिणी समिति व गम्स्या वा वितरण उनके औद्योगिक अनु भव व आचार पर नीच किया गया है —

सारणी ६८

आगाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा व तागा का
औद्योगिक अनुभव

	गदस्या की सख्या	प्रतिशत
बाहरी लोग जिन्हें उद्योग म कभी नियुक्त नहीं किया गया	१८	७२
बाहरी लोग जिन्हें पत्र उद्योग म नियुक्त किया गया किंतु जा अध्ययन व समय नियुक्त नहीं व उद्योग म नियुक्त श्रमिक	६	१६
	३	१२
	बाग २५	१००

दृग प्रकार काय कारिणा गमिति व ६८ प्रतिशत सदस्य बाहरी लोग व २२ बाहरी लोग म ग कायल तार का कुछ औद्योगिक अनुभव था कयाकि व पहन उद्योग म विभिन्न पत्र पर काय कर चुन थ। उनम स एव पहन आगाम तल कम्पनी व कर्मचारी थ। त्रिनि उहान अपन श्रमिक गष व प्रति मुताव व वाग्लु त्यागपत्र व किया था। दूसरे गम्स्या काय कम्पनी म कम्पाउण्डर व पत्र पर काय कर रहे थ। उहारे समय तागा छात्र व और श्रमिक सघ व कायों म श्रमिक समय दन लग। इन कारण म ग एव त्यागपत्र का म पूर काय वागत म एव उच्च निरीक्षण व पत्र पर थ। कूनि कभी सदस्य साक्षर व कर्मलित व विविध रूप म प्रति विविध कर गनन थ। विभिन्न ताग गमात व भिन्न भिन्न वर्गा म गम्स्य थ। अध्ययन भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा तथा अगम राज्य व कर्मचारी, कर्मीन, पात्रा, भूतपुत्र कर्मचारी कर्मचारा भारतीय राष्ट्रीय काग्रम व कर्मचारी और गज विविध कायता कायकारिणी समिति म सम्मिलित थ। तदुक्त विरती एव वग म

सन्निहित नहीं था। किन्तु कायकारिणी समिति में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व बहुत कम था। फलतः इस व्यवस्था में सभी वर्गों का प्रतिनिधित्व असम्भव हो गया। आसाम में, जहाँ चाय सबसे प्रमुख उद्योग है वागानों के कुलियों को प्रतिनिधित्व नहीं दिया गया था।

किन्तु यह बात ध्यान देने योग्य है कि नियोजकों की आपत्तियाँ प्रायः उनके इस अनुभव और अनुमान पर ही आधारित हैं कि पूरातया श्रमिकों द्वारा गठित कायकारिणी समिति कमजोर अर्थात् विनयशील होगी। अपने 'यत्कियों' से सम्बन्धित करने की उनकी इच्छा प्रायः एक व्यक्ति से वार्तालाप करने का प्रयत्न होता है जो दृढ़ न हो। वे व्यक्ति जिनकी जीविका नियोजक की शुभेच्छा पर निर्भर करती है, सक्रिय रूप से श्रमिक सघों के साथ नहीं कर सकते हैं। यह भी सम्भावना रहती है कि कहीं उन्हें हित या लाभ के आश्वासनों से जीत न लिया जाय।

राजनतिक आन्दोलनकारियों के साहचर्य पर आपत्तियाँ जो अपने व्यक्तिगत हितों की पूर्ति के लिये श्रमिकों पर नियंत्रण प्राप्त करते हैं बिनाकुल मायसगत हैं। उह निकाल देने से सम्पूर्ण श्रमिक वर्ग का लाभ होगा। ऐसा प्रायः सुना जाता है कि वे बाहरी लोग राजनीति में ही लगे रहते हैं वे राजनतिक मायनाओं को आर्थिक मायनाओं से पृथक् नहीं करते तथा उनके साथ औद्योगिक की अपेक्षा अधिक राजनतिक और सामाजिक होते हैं। श्री ए० आर० बर्नेट हस्ट ने टिप्पणी की है कि श्रमिकों के छोटे छोटे समूह गठित करने का मूलपात राजनीतिज्ञों और वकीलों द्वारा किया गया किन्तु नहा यह अवश्यम्भावी था वही शोचनीय भी था कि सामाजिक कार्यकर्त्ताओं ने इस सम्बन्ध में कोई रुचि नहीं ली तथा उन्होंने इन सस्थाओं का नियन्त्रण और आपत्तियाँ वकीलों और राजनीतिज्ञ वर्ग पर ही छोड़ दिया स्पष्ट रूप से इन सघों की स्थापना श्रमिकों के सर्वोत्तम हित में नहीं की गई है बल्कि अधिकांश राजनतिक लक्ष्यों के लिये उनकी शक्ति और आवाज को उपयोग करने की दृष्टि से किया गया।

लेकिन यह टिप्पणी पूरातया ठीक नहीं है। व्यक्तिगत मामलों में वे आरोप सही हो सकते हैं किन्तु सम्पूर्ण रूप से श्रमिक सघों नेतृत्व को इस प्रकार निन्दा करना उचित नहीं है। सम्पूर्ण रूप से सघों और नेताओं के विरुद्ध यह आरोप प्रमाणित नहीं किये जा सकते हैं। जहाँ तक कि विदेशी प्रतिनिधियों ने भी जो हमारे देश में आयें, यह विचार व्यक्त किया कि इन बाहरी लोगों के कार्यों में श्रमिक आन्दोलन को सबसे अधिक लाभ पहुँचा है। यह कहना उचित ही है कि ऐसे अनेक सावजनिक हित भावना में प्रभावित लोग हैं जो बिना किसी निहित उद्देश्य के अनमूल्य सेवाएँ प्रदान करते हैं (समुद्र वरुण कायशाला श्रमिक सङ्घन द्वारा भेजे गये ब्रिटिश-युव साथ सघ प्रतिनिधि मंडल का प्रतिवेदन)। इसी प्रकार अन्तर्राष्ट्रीय वस्त्र उद्योग श्रमिक सघान के प्रतिनिधि मंडल के अध्यक्ष ने भी कहा है "शिक्षित वर्गों जो स्वयं

सकते हैं। इसकी अधिक सभावना है कि जत्र कभी सघ और दल के हिना मे सघय हो तो दल की भलाइ के लिये सघ के हिन दा र्जाग कर दिया जाय। श्रमिका की सेवा स्वय म साध्य रही है। यह दल के हिना के प्रवतन क साध्य का केवल साधन मान है राजनतिक नेता श्रमिक सघो म इसलिए प्रवेज करने हैं ताकि व उनके बीच अपन सिद्धान्ता का प्रचार करके स्थानीय निजाया विज्ञान सभाओ तथा ससद के मपन अम्ययिया की विजय हेतु श्रमिक रग के मनो को प्रभावित कर सकें।

आगरा के ६ शीप बाहरी श्रमिक सघ नेतात्रा म से पाच १९१६ में राज नतिक दलो के सक्रिय सदस्य थ चाग बाहरी लोगो ने स्वतत्र होन का दावा किया था। उनम से दो प्रमुख राजनतिक कायकर्ता रहे थे किंतु अपन वयक्तिक मतभेदो के कारण उहोने दल छोड दिया था। इन प्रसंग म यह स्मरणीय है वि आन के बहुत से राजनीतिक अवसरपादी हैं जिनके राजनगिन सत्रथ उनकी सुविधानुसार दूट जाते हैं या फिर जुड जाते हैं। शेष दो स्वतत्र नेता एक स्वतत्र बाहरी व्यक्ति के कमचारी थे और उहे उससे आना प्राप्त करनी होनी थी। इस प्रकार यह कहा जा सकता है कि सभी बाहरी लोगो का सम्बन्ध किसी न किसी रूप मे राजनतिक दलो से था।

आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की १९५५-५६ की काय कारिणी समिति के सदस्यो के राजनतिक स्वधन के विश्लेषण से पता चना कि उसके २५ सदस्यो मे से १० सदस्य भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के भी सदस्य थे तथा अध्यक्ष और उपाध्यक्ष जसे भीप पत्रो पर धात्री थे। उनम म पाच विधान सभा के सदस्य थे तथा शेष पाँच कांग्रेस के सक्रिय कायकर्ता थे। केवल एक सदस्य का सम्बन्ध प्रजा समाजवादी दल से था। चूनि यह विरोधी दल से सम्बन्धित था इस लिए उसका अधिक प्रभाव नहीं था। १४ स्वतत्र सदस्यो म से १० भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के कमचारी थे, एक विधि सलाहकार था तथा तीन श्रमिक थे। इससे यह स्पष्ट हो जाता है वि आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा पर भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस का प्रभुत्व था।

। श्रमिक सघ कार्यों और कायकलापा मे सक्रिय र्चि लेने से श्रमिको को हनो र्साहित करने का आरोप भी बाहरी लोगो पर लगाया गया है। यदि यह एक तथ्य है तो वे आन्दोलन को बहुत बडी शक्ति पहुँचा रहे हैं। वास्तविक उरसाह श्रमिको मे ही पदा होना चाहिये। सदस्यो को मधीय कायकलापा मे सक्रिय शक्ति बनाने के बजाय उहे निष्क्रिय समयक रहने देने की प्रवृत्ति पायी जाती है। नेतृत्व की विशि ष्ट कठिनाइयाँ इसके लिये उत्तरदायी है। श्रमिक सघ नेताओ के समथ जटिल सम स्याएँ हैं। उनके सामने केवल नो ही विकल्प हैं प्रथम, अधिकांश काय स्वय करके उच्च काय-कुशलता के लिये प्रयत्न करें तथा दूसरे अपने सदस्यो को उत्तरदायित्व सौंपकर उहे गननियाँ करन का अवसर दत हुए शिक्षित करें। अधिकांश गता प्रथम विकल्प को ही प्राथमिकता देते हैं। श्रमिक कमजोर हैं तथा नेताओ की मन्व्या कम

है। वे अनक सघा से सम्बद्ध होत हैं और उनके पास इतना अधिक काय होता है कि उह श्रमिका को नतृत्व म प्रशिक्षित करन के लिये समय ही नही मिल पाता। इसके अलावा अधिन सघवाद मे सदस्यो का प्रशिक्षण बहुत से मामला मे, कम स कम कुछ समय के लिये, सघ की प्रभावशीलता को अपन सदस्यो को सरक्षित कर पाने की दृष्टि से क्षीण कर देगा जो नता नही चाहत हैं। "आ दोलन समृद्धिशाली नही हो सकता है यदि वह पूणतया शीघ्र उद्दीपन पर निर्भर रह, इसके लिये आन्तरिक सामूहिक इच्छा की आवश्यकता होती है। इसे कई तरह से विकसित निया जा सकता है—आवश्यकता केवल समय और धय की है। प्रयत्न यही करना चाहिये कि अधिक से अधिक सभावी सदस्यो को काय म हिस्ता दिया जाय। सभाएँ, चाहे व छोटी ही हो जल्दी जल्दी होनी चाहिये, यदा कदा सामूहिक सभाया जिनका बहुत कम स्थायी प्रभाव होता है, की अपेक्षा नियमित शाखा सभाएँ अधिक मूल्यवान होती है।" आन्तरिक नेतृत्व के विकास न बाहरी लोगो की भूमिका के प्रश्न पर रॉयल श्रमिक आयोग का यह सुविचारित मत था।

यह विचार स्पष्ट रूप से गलत है कि बाहरी लोग जानबूझकर और सप्रयोजन सदस्यो को अपने सघ के कायकलापो मे सक्रिय रूप से भाग लेन से रोकत है। इससे इनकार नही किया जा रहा है कि आन्दोलन मे कुछ एमे यक्ति भी हो सकत है जिनका मुख्य उद्देश्य अपना जीवन निर्वाह हो। चूकि व श्रमिका पर अपना नियम अण अनवरत रूप से अगाये रगन व लिख प्रयत्नशील हात हैं इसलिए श्रमिक वग से नेतृत्व के विकास को पसन्द नही करत। किन्तु एते व्यक्तियो की सत्या बहुत कम ह। सभी बाहरी लोगो की इन थोडे से व्यक्तिया के कायकलापो के कारण भ्रस्तना करना स्पष्टतया अनुचित है। फिर हमे यह भी ध्यान म रखना चाहिये कि एक श्रमिक को जो श्रमिक सघ कायकलापो मे भाग लेना चाहता है अनेक कठिनाइयो का सामना करना पडता है और जि ह आसानी से दूर नही किया जा सकता है।

परिस्थितियाँ बदल गई है लेकिन अब भी यह अनुभव किया जाता है कि श्रमिक आन्दोलन से बाहरी लोगो को पूणतया वहिष्टृत कर देने का उचित अवसर नही आया है। श्रमिको और सघा के हितो के लिये उनका सम्बन्ध मटायक है और उसके श्रमिक वर्गो को कुछ सुविधाएँ प्राप्त होती हैं। नियोजको के सम्मुख बाहरी लोग जिना कतिपय के भय के निशान होकर श्रमिको के मामले का प्रतिनिधित्व कर सकते है। चूकि उनम से कुछ की वृद्ध से सघो म प्रभावशाली स्थिति होती है इसलिए व विभिन्न सघो की क्रियाओ और नीतियो म अधिक अछ्छा सामगस्य स्थापित कर सक्त है तथा सयुक्त मोर्चा बना सकत हैं। ये नियोजको की शक्ति से पबडात नही हैं क्योकि वे उन पर निर्भर नही हाते। उनम से बहुत राजनतिक दलो से सम्बद्ध होते हैं तथा सावजनिक जीवन म उनका सम्मान और प्रतिष्ठा होनी है। येवार्ता साप सघा प्रभावशीलता की कला म दक्ष होते हैं। उन्हे सगटन और सभाएँ

संगठित और प्रवर्धित करने का अनुभव होता है। बाहरी लोग यदि शासक दल से सम्बन्धित हुए, तो, सरकारी कार्यालयों में शीघ्र ही मामला न्यायिण्टारा भी करवा सकने ह। यहाँ तक कि श्रमिक नेता भी यह स्वीकार करते हैं कि बाहरी लोग उप योगी सेवाएँ कर रहे हैं तथा उनका सबब आन्दोलन के लिये हितकारी रह हैं।

बाहरी नेतृत्व का प्रश्न फिर से विशेषकर सरकारी कर्मचारियों की हड़ताल के बाद, महत्त्वपूर्ण हो गया है। अपने कर्मचारियों के भगठना में सभी बाहरी लोगों को बहिष्कृत कर देने की सरकार की आशयना थी। चूँकि यह नकारात्मक उपाय है इसलिए इससे स्थिति के अधिक सुधारन की सम्भावना नहीं है। इस सबब में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा ने निम्नलिखित प्रस्ताव पारित किया था

केवल बाहरी लोगों के उन्मूलन से ही किमी नियाजक को औद्योगिक शक्ति स्थापित करने में सहायता नहीं मिलेगी। सर्वप्रथम कर्मचारियों को अपने हितेषु चुनने का अधिकार है। उन्हें नियाजक के आदेशानुसार विधान द्वारा अपने हितेषुओं को चुनने से नहीं रोका जा सकता है। इसके अलावा संघों की स्वतंत्रता पर अनुचित नियंत्रण के रूप में इसे समझा जा सकता है। फिर अभी वह समय भी नहीं आया है जब बाहरी लोगों को श्रमिक संघ आन्दोलन से अलग किया जा सके

सावजनिक क्षेत्र के कर्मचारी अपने अधिकारियों के साथ समानता के स्तर पर अपने मामलों पर बात करने में भी समर्थ नहीं हैं और इसलिए वे उन श्रमिकों के लिये, जिनका प्रतिनिधित्व करते हैं, दायर दिला पान में समर्थ नहीं होंगे। विधान द्वारा बाहरी लोगों का उन्मूलन उन्हें उन्मूलित नहीं कर पायेगा।

आन्तरिक नेतृत्व के अविभाव का प्रश्न आशिक रूप से श्रमिक संघ रीनिया और प्रजातन्त्रीय क्रियाओं में पर्याप्त प्रशिक्षण है तथा अज्ञत नियोजकों की अभिवृत्ति में परिवर्तन है ताकि वे सामूहिक सौदाकारी और अन्य श्रमिक संघ कार्यरूपायों में श्रमिकों के प्रत्यक्ष भाग लेने का इच्छित रूप में स्वीकार सकें। यह सब साधारण श्रमिकों के आर्थिक, सांस्कृतिक और शैक्षणिक स्तर के उन्नयन की बड़ी समस्या और श्रमिक संघों के दिन प्रतिदिन व कार्यों में उनका सहयोग प्राप्त करने से भी सम्बद्ध है।

वस्तुतः एक प्रभावशाली श्रमिक नेता को न केवल श्रम और उद्योग की समस्याओं से परिचित होना चाहिए बल्कि उन व्यक्तियों को भी जानना चाहिये जिनका यह नेतृत्व करता है। उसे उनके नए आग्रहों में बाधाओं को कम करारियों शक्तियों सीमाओं अभिवृत्तियों व्यवहारों और मूल्यों से पूछना भी होना चाहिये। उसे उनकी व्यवहारिक समस्याओं और उनके आर्थिक तथा सामाजिक परिप्रेक्ष्य को समझना चाहिये। नेताओं को श्रमिकों के स्वार्थ पर अपने को रखकर

उनका समस्याओं का उन्मूलन ही दृष्टिनायक म दत्ता चाहिये। उतम उनकी प्रति-
क्रियाओं का आकषित करने तथा उन्हें समझाने की क्षमता हानी चाहिये। सब
नाघायग श्रमिका पर योजनाओं और नीतियों आकषित नहीं की जाती चाहिये।
प्रतिक उनका सहयोग से उन्हें प्रवर्तित और प्रतिपादित करना चाहिये। दलीय और
वर्गीय गतिविधियों को एक-दूसरे रखकर मामला पर निष्पक्ष रूप से विचार करना चाहिये।
एक नेता का अपने अनुबर्तियों पर अनुशासन बसाय रखने की क्षमता हानी चाहिये और
तब उम मान्य हो कि उन्होंने अपनी की है ता उस उनकी भूमना करनी चाहिये।
एक मध्यम बड़ी कठिनाई, जिसका सामना श्रमिक आग्रा या करना पड़ता है यहाँ
विशेषकर स उत्तरदायी है। एका व निय उनका चुनाव के बाद नवाग्रा को अपनी
कुछ उत्तरदायी छोटाने पड़ गत है और गभीर तथा उत्तरदायी रूप से व्यवहार करना
पड़ सकता है। उनका सहजर्मी श्रमिक उनके बहुत से आकांक्षा होते हैं। उनकी
उत्थिता की कमा से व गत अथ निरास करने हैं कि उनका तजी म कमी आ गई
है तथा व अपने का उडा गमना ला है और यहाँ तक कि उनका प्रथम से मित गत
की मनावना पर व उनकी भूमना भी कर सकते हैं।

साहरी लागू या उपस्थिति एक एका विषय है जिस पर श्रमिक संघों का
प्रारम्भ हान म ही वातावरण और विचार विमर्श होता रहा है। मरकाय साहरी
लागा की उपस्थिति की अनिवायता का गमननीयी और इमीतिव्यवसाय सध
प्रतिनियम १९२६ म व्यवस्था की गई कि कायकारिणी समिति व आधे सन्म्य
साहरी हो सकते हैं। जग रायन श्रमिक आयाग का मत था कि साहरी लोगो की
मस्या एक निहाई म अधिन नहीं हानी चाहिये ताकि श्रमिक संघा के क्रियाकरण म
श्रमिक अधिन गचि ल सकें। वसुदेव वसुध उधाग जांच समिति न २० प्रतिगत की
वतमान सीमा को ही उचित समझा आर जियो पत्रिता का मुभाव नहीं दिया।
किंतु व्यवसाय सध विषय १९५० म प्राप्त परिवर्तन की प्रस्तावना की गई।
उमम पूरा या आंगिक सरकारी कमचारियों के श्रमिक संघा की कायकारिणी समि-
तिया म साहरी लागू के सन्म्य हान पर गत लगायी गइ था। अथ संघा के विषय
म विधेयक म व्यवस्था की गई था कि उनकी कायकारिणी समितिया म साहरी लोगो
का सन्म्य चार या कुन सन्म्य की एक तीयार्थ गाना कम हा, हा। श्रमिक संघ
और श्रम सत्रय विधेयक म साहरी लागू और श्रमिक नवाग्रा को अधिन उत्तरदायी
बनाने के निय भी धाराएँ निहित की गई थीं। यदि अनुचित कायवाहिया के निय
श्रमिक आयाग की आग्रा से जियो संघ की मायता रद्द करनी जाय ता संघ म
साहरी कायकारिणी तीन वष के निय पर मार मनावन म अयोग्य हो जात थे।
परि परिणय को अस्वाकार करने और न पानन करन तथा अथधानित हस्तान म
माग लने पर उन्हें दण्डित किया जा सकता था और जन मता जा सकता था।
उनी प्रकार के व्यवस्था के लिये अपनी मजदूरी संघा वष की एक निहाई के उगा

दन दोनस से भी हाथ धो सकते थे। अर्थव्यवस्था हड़ताल के लिये धन देने वाले व्यक्तियों को श्रम सङ्घ विधेयक के अन्तर्गत ६ महीने की कारा और जुमान से दण्डित किया जा सकता था।

वस्तुतः इस समस्या के प्रति अधिक सकारात्मक नीति अपनानी चाहिये। हम श्रमिक आन्दोलन पर बाहरी लोगों का प्रभाव को उबल विज्ञान अधिनियमित करने समाप्त नहीं कर सकते हैं। बाहरी लोग की सहायता कम हो सकती है। किन्तु श्रमिक नेताओं की अपेक्षा उनमें अधिक शक्ति और प्रभाव होता है। वे मुख्य पदा पर होते हैं। वे नीतियों का प्रतिपादन वित्तों का नियन्त्रण तथा उनके दिन प्रतिदिन के कार्यों का निरीक्षण करते हैं। इसके अलावा वर्तमान समय में बाहरी नेतृत्व व्यक्तियों के छांट समूह में ही संकेन्द्रित होना है। १९५८ में आगरा के श्रमिक सङ्घ नेतृत्व के एक अध्यायन में पता चला कि आगरा में श्रमिक आन्दोलन का मुख्य नेतृत्व दस व्यक्तियों के हाथ में था। उनमें से गान बाहरी लोग थे। श्रमिक सङ्घ क्षेत्र से उनका सहिष्णुता आगरा के सभा की पूर्णतया वगु बना दया। उन्होंने ५६ सभों की स्थापना की थी और इस प्रकार प्रति व्यक्ति साठ सभा से अधिक की माध्य सङ्ख्या आती है। कार्यकारिणी समिति की सदस्यता को मिलाकर ६ बाहरी लोग ६७ पदा का तथा कार्यकारिणी समिति की सदस्यता को छोड़कर ५८ पदों का वायभार सम्भाल रहे थे। उनके द्वारा सभाले गये पद भारों के विश्लेषण से आगरा श्रमिक सङ्घ आन्दोलन पर उनके नियन्त्रण का अधिक स्पष्ट पता चलता जिसे निम्नलिखित सारणी द्वारा प्रस्तुत किया गया है।

सारणी ६६

आगरा सभों में बाहरी लोग द्वारा सभाल गये पद

सभाले गए पद	बाहरी लोगों की सङ्ख्या	सभों की सङ्ख्या जिनमें यह पद सभाले गए
अध्यक्ष	७	२७
उपाध्यक्ष	५	६
सचिव	५	११
सयुक्त सचिव	३	६
कोषाध्यक्ष	२	२
निष्पादन समिति सदस्यता	५	६

नेतृत्व साधारणतया कुछ ही लोगों के हाथ में केन्द्रित होना है। १९५५-५६

मे आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के अध्ययन से ज्ञात हुआ कि काय-कारिणी समिति के २५ सदस्यों में से ६ सदस्य १९८७ से उसके सदस्य चले आ रहे थे। वे सभी राजनतिक नेता थे जिन्होंने संगठन के जन्म से ही उसके विकास के लिये संरक्षण दिया प्रयत्न किये और देखभाल की। आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा पर कुछ ही व्यक्तियों के प्रभुत्व का पता निम्नलिखित सारणी से चनेगा।

सारणी ७०

आसाम भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा की सदस्यता की अवधि

कायकारिणी समिति की सदस्यता का समय-से	सदस्यों की संख्या
१९४७	६
१९४८	४
१९५०	३
१९५१	१
१९५३	१
१९५५	७
योग	२५

यह भी संभव है कि बिना किसी पद का वास्तविक भार सभाले बाहरी लोग श्रमिक संघ की नीतियों पर नियंत्रण रखें। वे पृष्ठ भूमि में रहकर भी श्रमिक संघों को प्रभावित कर सकते हैं। वस्तुतः यदि वे पद भार नहीं सभालते या संघ के साथ प्रत्यक्ष संबंध नहीं रखते तो उनका और अधिक अनुत्तरदायी हो जाने की संभावना है। इसे सभी स्वीकार करते हैं कि श्रमिक-वर्ग में संतुलन का विकास होना चाहिये और बाहरी लोगों की संस्था धीरे धीरे कम कर देनी चाहिये। यह भी संघ है कि बाहरी लोग श्रमिक संघों का उपयोग अपनी राजनतिक शक्ति बढ़ाने में कर सकते हैं। किंतु बाहरी नेतृत्व की समस्या को केवल कायकारिणी समितियों में उनकी शक्ति पर ब्यापक नियंत्रण आरोपित करके या उन्हें एकदम दहिष्कृत करके या श्रम संघ विधेयक में निहित जसा कि-हा दाण्डिक व्यवस्थाओं को लागू करके नहीं सुलभाया जा सकता है।

वस्तुतः समस्या की जड़ बहुत गहरी है। बाहरी लोग अब भी श्रमिक संघों को निर्देशित और प्रभावित कर रहे हैं क्योंकि हमारे श्रमिक श्रमिक संघ आन्दोलन

की बागडोर सभानन में समथ गही है । व किहा अयोग्यताओं, कठिनाइयों पगुताओं और भीमाभा से पीड़ित है जिह दूर करने की आवश्यकता है । जगतक उनकी अवस्थिति है बाहरी नेतृत्व समाप्त नहीं किया जा सकता । श्रमिकों में शिक्षा के प्रसार तथा श्रमिक नेतृत्व में उन्हें प्रशिक्षण पदान कर समस्या को सुनभाया जा सकता है । श्रमिक मध्य क वर्गों के निय वीकरण का भय अवश्यमेव दूर करना चाहिये । वधानिव मरक्षण व अतिरिक्त दमके लिये नियोजना की अभिवृत्ति में भी परिवर्तन की आवश्यकता है । सत्रम अधिन श्रमिक वग पर हमार विकाश होना चाहिये । विभिन्न प्रकार क ननाभा के बीच विभेद करने तथा अवाञ्छनीय लागो का अवहेलना करने में व समर्थ होत है । १९३० में वम्बई गिरनी कामगर सघ की गलत आम हडताल धापित करने तथा गलत नीतियों के कारण मदस्यता एकदम कम हो गई । अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक संगठन के विरुद्ध सस्पर्धी सघों की स्थापना के लिये किये गये अनक प्रयत्न पूरातया विफल हा गये । इस तरह के बहुत से उदाहरण हैं । बाहरी लागो का साहचय वस्तुतः अमिधित बुराई नहीं है । जवतक वह समय नहीं आ जाता कि श्रमिकों में स ही नेतृत्व का उद्भव हो, बाहरी लोगो की उपस्थिति एक आवश्यक बुराई होगी जिसके साथ सामंजस्य विठाना ही होगा ।



व्यवसाय सघ विधान

प्रजातांत्रिक समाज का एक प्रमुख लक्षण है किसी भी विधिसंगत उद्देश्य के लिये सगठन की स्वतंत्रता/गावभौमिक रूप से सगठन बनाने के अधिकार को मायता दी जानी चाहिये। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सगठन ने १९४७ में "सगठन की स्वतंत्रता तथा सगठन और सामूहिक सौदागारी के अधिकार के संरक्षण" पर एक प्रस्ताव पारित किया था। तत्पश्चात् १९४८ में सगठन की स्वतंत्रता तथा सगठन बनाने के अधिकार को संरक्षण देने के लिये श्रुत्वस (Convention) अपनाया गया। इस अनुसंध के अन्तर्गत श्रमिकों और नियोजकों को सगठन की स्वतंत्रता प्रदान की गई जो अपनी इच्छानुसार किसी भी सगठन में सम्मिलित हो सकते थे। इस अधिकार को विच्छेद करने या इसके विविधगत प्रयोग पर अडचन डालने के लिये किसी भी सामंजस्य अधिकारी को हस्तक्षेप नहीं करना चाहिये। इसमें यह भी व्यवस्था है कि श्रमिक और नियोजक सगठनों का प्रशासकीय अधिकारी द्वारा निरन्तरण या विघटन नहीं किया जा सकता है। राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय सघाना और प्रसधानों में सम्मिलित होने का भी अधिकार प्रदान किया गया है। 'सगठन और सामूहिक सौदागारी अधिकार के विच्छेदता की श्रुति' के सम्बन्ध में १९४९ के श्रुत्वस में व्यवस्था की गई है कि श्रमिकों को उनके सघासोजन के सम्बन्ध में सघ विरोधी श्रेयभाव के कार्यों के विरुद्ध पर्याप्त संरक्षण प्रदान किया जाना चाहिये। ऐसी सुरक्षा विशेषकर उन कार्यों के विरुद्ध जो (अ) सघासोजन के अर्थात् श्रमिकों के लिये यह पूरा शत रूपों कि वे किसी विशेष सघ में सम्मिलित नहीं होंगे या श्रमिक सघ की सदस्यता से स्वतंत्र त्याग की घोषणा करके और (ब) किसी श्रमिक के कार्य के घटो के अलावा या नियोजन की समिति से कार्य के समय सघ के कार्यकलापों में भाग लेने या सघ की सदस्यता के कारण उसकी सेवा मुक्ति के लिये उत्तरदायी हों या उसके हितों को अथवा प्रतिफल रूप से प्रभावित करें, दी जायगी। श्रमिक और नियोजक सगठनों को समुचित सुरक्षा प्रदान करनी चाहिये ताकि वे एक दूसरे के कार्यों में हस्तक्षेप न कर सकें। हस्तक्षेप के कार्य के कार्य ही जिनका अभिप्राय नियोजकों के नियंत्रण में श्रमिकों या श्रमिकों के नियंत्रण में नियोजकों के सगठन की स्थापना के लिये प्रयत्न करना अथवा किसी या प्रत्येक सघानों द्वारा श्रमिक सगठनों या नियोजक

मगठों की नियोजनों या श्रमिकों के आधिपत्य में माने के लिये महायत्न करता होता है।

स्वतंत्र मगठों का अधिकार की यह मूल कल्पना है कि शक्ति बिना मगठों में, यदि वे चाहें सम्मिलित होने के लिये स्वतंत्र हैं अथवा अल्पसंख्यक श्रमिकों के लिये वे उन्हे छाड़ सकते हैं। अभी यह भी मूल कल्पना है कि व्यक्तियों को प्रवर्तमान मगठों के साथ साथ नए मगठों बनाने का अधिकार है तथा सस्पर्धी मगठों बनाने के लक्ष्य में वे किसी मगठों को छोड़ भी सकते हैं। किंतु व्यवहार में सामाजिक दबाव या श्रमिकों के पक्ष में व्यक्तियों के लिये एसा करना शक्य नहीं है।

प्रत्येक राज्य में नागरिकों का विभाग द्वारा मगठों की स्वरचना प्रणाली की गई है किंतु अधिकांश अनुभाषण ही इस स्वतंत्रता को यथाथ और प्रभावपूर्ण नहीं बनाता। व्यक्तियों विशेषकर श्रमिकों के लिये सामाजिक और आर्थिक दबाव उनके सम्मुख खड़े रहता उनके लिये माधारणतया मुश्किल होता है बहुत गंभीर सिद्ध हो सकते हैं। श्रमिकों द्वारा हस्ताक्षरित पोलित मेष (Yellow dog) सविदा में अधिकांश स्वतंत्रता व्यावहारिक रूप से छीनी जा सकती है। इस अधिकार को प्रभावशाली ढंग में लागू करने तथा मगठों की स्वरचना को सीमित करने वाने नियोजकों और श्रमिक सच के बायों को राजने के लिये राज्य को शक्य प्रयत्न करना चाहिये। कुछ नियोजकों और श्रमिक सचों की विभाषण इस अधिकार का अतिक्रमण करती है। व्यक्तियों को एम दना, श्रमिक नवाद्या की श्रमिकों ने उनके घरों पर भिन्न की अनुमति न देना तथा नियोजकों द्वारा श्रमिक सच श्रमिकों का बर्बरतापूर्ण कर्तव्य आदि कुछ ऐसे तरीके हैं जिनके द्वारा इस स्वतंत्रता का अतिक्रमण किया जाता है। अभी प्रकार प्रयत्न श्रमिकों को किसी विशेष सच में सम्मिलित होने के लिये बाध्यतामिति करने से स्वतंत्र मगठों के अधिकार का हनन होता है।

भारतीय सविधान में भी सभी नागरिकों के लिये इन मूलभूत अधिकारों को व्यवस्था की गई है। विधि के सामने सभी नागरिक बराबर हैं तथा सावजनिक सेवायोजना में उन्हें समान व्यवहार उपलब्ध है। सविधान में धर्म तथा जाति भेद और जन्म स्थान के आधार पर भेद करना वर्जित है। सभी नागरिकों को भाषण और अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता गारंटीपूरण ढंग से एकत्र होने की स्वतंत्रता तथा सच और मगठों बनाने की स्वतंत्रता प्रदान की गई है। विशिष्ट रूप में ब्रिटिश पार्लियामेंट की अधिकांश स्वतंत्रता श्रमिक सचों के विकास के लिये अधिक अनुकूल परिस्थिति बनाई है। श्रमिक सचों और उनकी मददगारता की बढ़ती हुई सरप्रा से यह स्पष्ट है कि व्यक्तियों द्वारा इन अधिकारों का अधिकारिक प्रयोग किया गया है।

हमारे देश में श्रमिक सच विकास के प्रारम्भिक काल में ही श्रमिक सच विधान की आवश्यकता हो गई थी। आधुनिक श्रमिक सचवाद का उद्भव १९१०

म हुआ जब मद्रास श्रमिक सघ की स्थापना की गई। इस सघ के पीछे श्री वी० पी० चान्निया की शक्ति थी। १९२० म बकिघम मिल ने श्री वी० पी० वाडिया के विरुद्ध श्रमिका को हड़ताल करने के लिये उकसाने के कारण ७५ ००० रुपये के हर्जाने का दावा करते हुए मुकदमा दायर किया। कम्पनी न निवेदाता जारी करने के लिये भी प्राप्ता की जिस 'यायालय न सह्य स्वीकार कर लिया। हजाना भुगतान करने का प्रश्न इसलिए नहीं पड़ा हुआ क्योंकि 'यायालय के बाहर मामला तय कर लिया गया था किंतु श्री वाडिया न मद्रास श्रमिक सगठन से अपने को अलग कर लिया।

'यायालय के निर्णय पर भारत और इंग्लड के श्रमिक सधिया को बहुत आश्चर्य हुआ। ब्रिटिश श्रमिक सघ सभा का एक शिष्ट मंडल १९२१ म उस समय के भारत के न्य राज्य सचिव से मिला। उसने भारत म श्रमिक सघ विधान की आवश्यकता से सचिव को अवगत करने का प्रयत्न किया। राज्य के सचिव न श्रमिक सघ विधान की आवश्यकता को स्वीकार किया और आश्वासन दिया कि इस सबध म शीघ्र कार्यवाही की जायगी। १९२१ म श्री एन० एम० जोशी न सपरिपद् महा शासक (Governor General in Council) से अभिस्तावना करते हुए धारा सभा म एक प्रस्ताव रखा कि श्रमिक सघा के पजीनररु तथा श्रमिक सधियो और श्रमिक सघ अधिकारिया का प्रमाणिक श्रमिक सघ कार्यकलापा के त्रिये दीयानी और फौजदारी दायित्वा से सुरक्षा प्रदान करने हेतु भारतीय विधान मण्डल म शीघ्राति शीघ्र आवश्यक विधान प्रस्तुत करने के लिय उह आवश्यक कदम उठाने चाहिये।' भारत सरकार न इस विषय पर कुछ सशोधित रूप म एक प्रस्ताव स्वीकार किया।

व्यवसाय सघ अधिनियम १९२६

१९२१ क इस प्रस्ताव के बावजूद व्यवसाय सघ अधिनियम १९२६ म ही परित किया गया। भारत सरकार न राज्य सरकारा की मलाह लेन के बाद व्यवसाय सघ विधेयक तयार किया तथा अगस्त १९२५ म विचाराथ इसे धारा सभा के सम्मूय उपमिन किया। व्यवसाय सघ अधिनियम १ जून १९२७ मे लागू किया गया। जम्मु और काश्मीर राज्य को छोडकर यह पूरे भारत पर लागू होता है। भारत म व्यवसाय सघ अधिनियम की आवश्यकता के बारे म विभिन्न मन थे। रॉयल श्रमिक आयाग का मन था कि व्यवसाय सघ अधिनियम काफी समय बाद पारित किया गया और यदि श्रमिक सघवाद को पहले ही बयानिक मायता मिल गई होनी तो इसका विकास अधिक गति स हुआ होता। अधिनियम के अतगत पजीकृत व्यवसाय सघा को कुछ अधिकार और दायित्व व्यवसाय सघ अधिनियम द्वारा सौंपे गये हैं। इस अधिनियम के बाद स श्रमिक सघवाद म विकास होता रहा है। इस पन पर टिप्पणी करते हुए रायल श्रमिक आयाग न कहा ह कि 'अधिनियम द्वारा श्रमिक सघवाद का दिया गया उदीनन इसम उतिहित किही अधिकारा और दायित्वो स

उतना अधिक नशी हुआ जितना परिनिणय पुस्तिका में व्यवसाय सघा की मायना से मिनो उच्च प्रतिष्ठा के परिणामस्वरूप हुआ । १९३८ में रजिस्टार द्वारा पजीकरण मना कर दिया जाया पजीकरण प्रमाणपत्र गट कर देने के विन्दु अधीन करने की पकिया को स्पष्ट करने के नियम अधिनियम में सशोधन किया गया । केन्द्रीय व्यवसाय सघा अथवा के सघ जिनके काय बलाप एक प्रान्त तक सीमित नहीं हैं के सम्बन्ध में केन्द्रीय सरकार को अधिकार देने के लिये भारत सरकार (विधि अनुकूलन) आदेश १९३७ में पारित किया गया । अधिनियम की व्यवस्थाओं को लागू करने के लिये केन्द्रीय सरकार ने केन्द्रीय व्यवसाय सघ विनियमन १९३८ को प्रस्थापित किया । अधिनियम को १९४२ में पुनः सशोधित किया गया किन्तु कोई महत्वपूर्ण परिवर्तन नहीं किया गया । १९४७ में भारतीय व्यवसाय सघ (सशोधन) अधिनियम द्वारा व्यवसाय सघ विधान में काफी परिवर्तन हुए । इनमें (ब) श्रमिक सभा की अनिवार्य मायता जो किन्ही दी हुई गतों का पूरा करें तथा (ब) माय श्रमिक सघा और नियोजक द्वारा अनुचित कायवाही के नियमों की व्यवस्था की । अधिनियम के त्रियावयव में किन्ही कठिनाइयाँ को दूर करने और श्रमिक सघ सदस्यों के लिये यूनितम चला निधारित करने हेतु २८ फर १९६० में सशोधन किया गया ।

व्यवसाय सघा की परिभाषा

अधिनियम में व्यवसाय सघ की परिभाषा २८ प्रकार की गट है— 'थायी या अस्थायी कोई सयाजन जिसे मूल रूप में कमचारियाँ और नियोजक या कमचारियाँ और कमचारियाँ या नियोजक और नियोजक के बीच संबंध के नियमित करने या किमी व्यापार अथवा व्यवसाय के संचालन में निवृत्त शर्तों को आशयित करने के उद्देश्य में गठित किया गया हो और जो या अधिक व्यवसाय सघा के किमी सघान को भी सम्मिलित करता है । कमचारी शब्द के अन्तगत व्यवसाय या उद्योग में नियुक्त सभी व्यक्ति आ जाते हैं । इसका अर्थ यह नहीं है कि इन्हें उन नियोजक की नौकरी में होना चाहिये जिनके साथ व्यावसायिक विवाद उठ खड़ा हो । कमचारी शब्द का प्रयोग विस्तृत अर्थों में किया जा सकता है क्योंकि मुख्यतया लिपिक या शारीरिक श्रम करने वाले कमचारियाँ को ही इसके अन्तगत सम्मिलित करके इसे सीमित नहीं किया गया है । व्यक्ति का किमी व्यवसाय या उद्योग में अवश्य नियुक्त होना चाहिये । व्यवसाय सघ अधिनियम में पयवेक्षीय और अपयवेक्षीय पदा को समालने वाले व्यक्तियों या अधिकारीय और लिपिक स्थितियाँ के बीच कोई विभेद नहीं किया गया है । 'नियोजक शब्द की व्याख्या व्यवसाय सघ अधिनियम में नहीं की गई है ।

ग्रेट ब्रिटेन के विधान पर यह अधिनियम आधारित है तथा नियोजक संगठना के पजीकरण की भी इसका अन्तगत व्यवस्था की गट है । भारतीय लूट मिल मालिक

मगहन जम कुट्ट घनाट्य नियान्त मगहन घोर मघा न यवमाय मघ अधिनियम क अतगत पजीररग कराया है ।

साधारणतया व्यवसाय मघ मघ का प्रयाग रिगिष्ट अर्थो म किया जाता है । एक सामान्य व्यक्ति क तिर व्यवसाय मघ कमचारिया का एक मगहन है जिनका नियान्तन द्वारा अघन नाम और तिन क निय जापण किया जाता है । व्यवसाय मघ एक मगहन समझ तात है जिनके माध्यम से धर्मिक सामूहिक क्रिया द्वारा अघन तिनका की रक्षा करत है । धर्मिक मघ का अर्थ यथापि एक मगहन ग नहीं हुना जा सकता क विरुद्ध नियान्तन क तिनका की रक्षा करत है । यन्तुन नियान्तन का अघन तिनका की रक्षा क निय यत्न-रग ही राज्य की महायन्ता की आरक्षणता हानी है । ब्यक्ति मघ म अघन भी अघन हुना की रक्षा हतु उनके नाम पयाप्त शक्ति हानी है । तिरि परिगटा या सम्मानियता क तिनका भी नियान्तन सामूहिक क्रिया का आश्रय न करत है । अतिस धर्मिक मगहन का मय नियान्तन मगहन का सम्बद्ध करना पूर्णतया गामर है और उक्त धर्मिक मघना क प्रति एक गतत दृष्टिकोण बन जाता है । धर्मिक मघ साधारण समाज क गणित और तिनका वगैरे को उनका अधिकांश तिनका और यन्तमान सामाजिक व्यवस्था म परिवर्तन दान का प्रतीक है । धर्मिक मगहन का उद्देश्य नियान्तन मगहन का उद्देश्य म विरुद्ध मित्र हान है आदाना का एक ही यग म उहा रखा जाता चाटिय । यदि उह एक माय वर्गीहन किया जाता है ता व्यवसाय मघ विज्ञान की गिरि धामर और विज्ञान हा जाता है ।

व्यवसाय मघ के उद्देश्य

अधिनियम म व्यवसाय मघ क मूत्र उद्देश्य का नी स्पष्ट किया गया है । इनका कमचारिया और कमचारिया या कमचारिया और नियान्तन या नियान्तन और नियान्तन क तीन मगहन का नियमित अन्तर्गत विगी व्यापार या व्यवसाय के मचारन पर नियन्त्रण करत क रूप म व्यवस्था की गत है । तिनु व्यवसाय मघ अधिनियम म मूत्र मघ क प्रयाग म म स्पष्ट रखा है कि व्यवसाय मघा क अर्थ गीग उद्देश्य का का तात है । यन्तुन पजीररग व्यवसाय मघा क उद्देश्य पर कोई प्रतिबंध नहीं है तिनु उनका नाम रिगिष्ट व्यवसाय मघ उद्देश्य क निय नी व्यव करत चाटिय ।

एक धर्मिक मघ क उद्देश्य का एक हीन भागा म जीट मगत है । प्रथम जिनकी व्यवस्था मूत्रतया अधिका उद्देश्य क रूप म की जा मगत है । अन्तु क नियान्तन मघा मन्तुरी मय क घटा जावन और काय की अन्तर्गतता क प्रस्ताव है । दूसरे यग म मन्तुरीका उद्देश्य अन्त है जिसका सामाजिक उपायकारी म विभिन्न हितरामा का विवरण मन्तुनित है । सामाजिक और राजनतिक उद्देश्य तीग का क अन्तगत अन्त । साधारणतया इन तीग प्रकार क उद्देश्य का धर्मिक

सघ सविधान में समाविष्ट किया जाता है। अधिनियम प्रवर्ग, अर्थात् उद्देश्यों, को सर्वोच्च महत्त्व प्रदान करता है किंतु श्रमिक सघों के अन्य उद्देश्यों को उसमें अग्र हेलता नहीं की गई है।

पंजीकरण

अधिनियम के अंतर्गत श्रमिक सघों के पंजीकरण की व्यवस्था है। अधिनियम अनुच्छेद ४ तथा श्रमिक सघों के पंजीकरण से सम्बद्ध व्यवस्था ऐच्छिक है। अपंजीकृत श्रमिक सघों की वधिक स्थिति अप्रभावित रहती है। कोई बात या अधिक व्यक्ति श्रमिक सघ के रूप में अथवा मगठन के पंजीकरण के विषये प्राथमिकता पर दे सकते हैं बशर्ते कि उनके नियमों में निम्नलिखित बात समाविष्ट और निहित हों (१) श्रमिक सघ का नाम (२) सम्पूर्ण उद्देश्य जिनके लिये इसकी स्थापना की गई हो (३) सम्पूर्ण उद्देश्य जिनके विषये श्रमिक सघ के सामान्य कोष का उपयोग किया जा सकता है और जो अधिनियम के अंतर्गत अनुच्छेद ४ (४) सदस्यों की सूची की पधारणा और श्रमिक सघ सम्मेलन तथा अधिकांशिका द्वारा उस सूची के निरीक्षण के लिये पर्याप्त सुविधाएँ (५) सामान्य और मानदेय अथवा अस्थायी सदस्यों का प्रवर्ग, (६) व अन्य जिनके अंतर्गत कोई सदस्य नियमों द्वारा सुनिश्चित किन्हीं शर्तों के नियमों द्वारा प्रतिकारी हो जायगा और जिनके अंतर्गत सदस्यों पर कोई जुमाना या दण्डदान आरोपित किया जा सकता है (७) वह प्रणाली जिसके द्वारा नियमों को सतोषित परिवर्तित या प्रतिमहार्थिक किया जायगा (८) वह प्रणाली जिसके द्वारा कार्यकारणी सदस्यों और व्यवसाय के अन्य अधिकारियों को नियुक्त या विमुक्त किया जायगा (९) श्रमिक सघ के कोषों का सुरक्षित अभिरक्षण उनके लेखा का वार्षिक परीक्षण तथा श्रमिक सघ के सम्मेलन और अधिकांशिका द्वारा लगायत सुस्तिकाओं के निरीक्षण की पर्याप्त सुविधाएँ और (१०) वह प्रणाली जिसके द्वारा श्रमिक सघ को विघटित किया जा सकता है। अधिनियम के १९६० के संशोधनानुसार नियमों को सम्मेलन द्वारा लिये जान जाने बाद को भी विहित करना चाहिये जो प्रतिमास प्रतिमहार्थिक २५ पैसे से कम नहीं होना चाहिये।

रजिस्ट्रार के सतुष्ट हो जाने पर कि श्रमिक सघ अधिनियम में उल्लिखित सभी शर्तों को पूरा करता है उसे पंजीकृत करके उसका नाम निर्धारित रजिस्ट्रार में लिख लिया जाता है। पंजीकृत श्रमिक सघों के पंजीकरण का एक प्रमाणपत्र दिया जाता है। रजिस्ट्रार को विशेष रूप से इस संबंध में स्वयं को सतुष्ट कर लेना चाहिये कि अधिनियम की व्यवस्थाओं के अनुसार श्रमिक सघों की कार्यकारिणा का सघटन किया गया है कि अधिवाय विषयों के संबंध में नियमों में व्यवस्था की गई है कि जिस नाम से पंजीकरण का प्रस्तावना की गई है वही नाम किसी वर्तमान श्रमिक सघ का तो नहीं है। वह अथवा सतोष के लिये कि सघ बंधनिक व्यवस्थाओं के

अनुरूप है, पंजीकरण के प्राप्ति में कार्यग भी सूचना माग सकता है। रजिस्टार किसी ऐम सघ के पंजीकरण के लिये मना नहीं कर सकता जिसका पंजीकरण के लिये प्राथनापत्र सभी आवश्यकताओं की पूर्ति करता हो। सिवाय पंजीकृत करने के उसके पास और कोई विकल्प नहीं होता है। यदि रजिस्टार इस बात में मत्तुष्ट है कि सघ अधिनियम में निहित शर्तों का पूरा नहीं करना या उसका अस्तित्व ही समाप्त हो गया है तो पंजीकरण प्रमाणपत्र देना मना किया जा सकता है या रद्द किया जा सकता है। असत्तुष्ट श्रमिक सघ को रजिस्टार के नियम के विरुद्ध अपील करने का अधिकार है।

एक पंजीकृत श्रमिक सघ अपने पंजीकृत नाम में नियमित निकाय हो जाता है। इसका अनुक्रम शाश्वत होता है तथा एक सामान्य मोहर होती है। इसके द्वारा चल-बचल सम्पत्ति प्राप्त और अविज्ञत की जा सकती है सविदा किये जा सकते हैं, मुकदमा चलाया जा सकता है और उस पर भी मुकदमे चलाये जा सकते हैं।

श्रमिक आन्दोलन क्षेत्र के बुद्ध नताम्रा न श्रमिक सघों के अनिवाय पंजीकरण का पक्षपोषण किया। अनिवाय पंजीकरण से इतना ही लाभ हुआ होता कि सम्भवतः श्रमिक सघों के अनुत्तरदायी व्यवहार पर रोक लग जाती तथा उनकी कार्यविधि उचित तरीके में सम्पादित हुई होती। दूसरा का मत था कि अनिवाय पंजीकरण भारस्वरूप और महंगा सिद्ध होता। यह भी विश्वास किया जाता था कि पंजीकृत श्रमिक सघों को दिये गये अधिकारों के पत्रस्वरूप प्रत्येक वास्तविक श्रमिक सघ को स्वयमेव पंजीकरण कराने के लिये प्रेरणा और आकर्षण मिलेगा। पंजीकरण के लिये साधारण शर्तें पूरी करनी पड़ती थी तथा अधिनियम ने ऐसे विन्ही दायित्वा का अनुभव नहीं किया था जिन्हें उत्तरदायी सघ न स्वीकार करना चाहें। वस्तुतः नियाजक भी पंजीकृत सघों से बातचीत करने के अधिक इच्छुक हुए। वे सौदागरी के लिये अपंजीकृत की अपेक्षा पंजीकृत सघों को प्राथमिकता दोगे। इसलिये यह आशा की गई थी कि अविज्ञात सघ अपने को पंजीकृत करा लेंगे। राज्य पंजीकरण का अस्त्रिय नहीं करके अस्तित्व को के लिये किसी प्रकार में सदैव और आलोचना का बढावा मिलता। अधिनियम का मूल उद्देश्य श्रमिक सघों के सामाजिक और नविक स्तर का ऊँचा उठाना था और इस उद्देश्य में अधिनियम को पूरी सफलता मिली है। राज्य श्रमिक आयोग का कहना है कि विशेषकर पंजीकृत सघों में नवता और नियाजता की दृष्टि में विशिष्ट स्थान पा लिया है और सम्पूर्ण आन्दोलन पर श्रमिक विश्वास प्रकट करने में अपंजीकृत सघ भी लाभान्वित हुए हैं।

१९२५ में अधिनियम पारित होने के बाद न श्रमिक सघों में अधिकाधिक सख्या में इसका आन्दोलन अपने को पंजीकृत कराया है। विवरणपत्र १ और २ में भारत में पंजीकृत श्रमिक सघों की प्रगति का स्पष्ट अनुमान लगाया जा सकता है।

१९२७-२८ में पजीकृत श्रमिक सघों की संख्या २६ थी जो १९३६-४० में बढ़कर ६६७ तथा १९४४-४५ में ८६५ हो गई और उनके बाद पजीकृत श्रमिक सघों की संख्या में काफी वृद्धि हुई है। उनकी संख्या वर्ष प्रतिवर्ष बढ़ती गई है। १९५८-५९ में राजस्थान को छोड़कर दश में पजीकृत श्रमिक सघों की संख्या १० २२८ थी। विवरण भेजने वाले पजीकृत श्रमिक सघों की गिती हुई मा'य सदस्यता से स्पष्ट होना है कि अधिनियम के अंतर्गत छोटे छोटे सघों का पजीकरण हो रहा है।

प्रारम्भ में, पजीकरण की व्यवस्था हान पर भी बहुत कम श्रमिक सघों में अपनाने को पजीकृत कराया था। श्रमिक सघ अधिनियम के अंतर्गत प्रत्येक पजीकृत श्रमिक सघ को सदस्यों का रजिस्टर रखना होता है तथा पदाधिकारियों के बारे में रजिस्ट्रार को सूचना देनी होती है। यह आशंका थी कि इससे नियोजक श्रमिक सघ काय कलापा में रुचि लेने वाले श्रमिकों का नाम जान जाएँगे और उनका बलीकरण करेंगे। बलीकरण और भेदभाव के भय से नए अधिनियम के अंतर्गत सघों को पजीकृत कराने के प्रति उदासीन रहें। श्रमिक सघों का कुछ दायित्वात्मक विवरण भेजना रजिस्टर रखना लेखों का परीक्षण करवाना का निर्वाह करना भी कठिन प्रतीत हुआ। उनका निगमों को राजनतिक विचारधाराओं में भी प्रभावित किया। नतृव मुखाया बाहरी था। ये बाहरी लोग सभ्य राजनतिक कायकता थे और जिनके काय कलापों का सरकार द्वारा अच्छी दृष्टि से नहीं देखा जाता था। फलतः यह भय हुआ कि वही पजीकरण बाहरी लोग के काय-कलापा में बाधा और सघों के विरुद्ध अविश्वास और सदेह न पदा कर दें। इन्हीं सब कारणों से श्रमिक सघ नए अधिनियम के अंतर्गत पजीकरण कराने से आना काना की।

किन्तु पजीकरण का हतासाहित कराने का सबसे मुख्य कारण यह था कि नए अधिनियम के अनुसार पजीकरण द्वारा श्रमिक सघों को उपयुक्त अधिकार और लाभ प्रदान नहीं किये गये थे। बहुत से श्रमिक सघों का यह विचार था कि पजीकृत श्रमिक सघों को दिया गया अधिकार किसी भी महत्त्व के नहीं थे। यहाँ तक कि अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक संगठन ने भी कई वर्षों तक अपने को अधिनियम के अंतर्गत पजीकृत नहीं कराया। पजीकरण द्वारा श्रमिक सघों का नियोजक से मायना प्राप्त करने का अधिकार नहीं मिल जाता। इस संबंध में एक पजीकृत श्रमिक सघ की स्थिति अपजीकृत सघ से श्रेष्ठ नहीं थी।

युद्धापरान्त तथा विशेषकर स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद परिस्थितियों में काफी परिवर्तन हुआ गया है। बलीकरण का भय और बाहरी नतृव के काय कलापा में प्रतिबंध समाप्तप्राय हैं। इसके अतिरिक्त स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद की अवधि में सघों को पजीकरण द्वारा कुछ विशेषाधिकार प्राप्त हुए हैं। औद्योगिक विवाद विधान के अंतर्गत औद्योगिक विवाद सुलझाने के नियम स्थापित तथा का उपयोग

केवल पञ्जीकृत श्रमिक सभा द्वारा करन की सरकारी औद्योगिक सम्बन्ध नीति न भी सभा का पञ्जीकरण के लिये प्रोत्साहित किया है। अन्ततः नताओ को श्रमिका पर अपना नियंत्रण टूट करन की महत्वानुशाखा और बुद्ध नियोजना द्वारा अपने नियंत्रण में श्रमिक सभा को नवल उनान के पयासो से भी श्रमिक सभो के पञ्जीकरण को प्रोत्साहन मिला है। इसी प्रकार कुछ राज्या म विवादा के दलो का प्रतिनिधित्व केवल पञ्जीकृत सभा के अधिकाऱ्या द्वारा किया जाता ह। उत्तरप्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ म यह व्यवस्था ह कि जब तन पञ्जीकरण के बाद दो वष का समय न बीत जाय सभ के किसी भी अधिकारी को विवाद के किसी दल को प्रतिनिधित्व करन का अधिकार नही होता। इही सन कारण से १९४४-४५ और १९५१-५२ के बीच पञ्जीकृत श्रमिक सभा की सत्या म ४२५ प्रतिशत से भी अधिक वृद्धि हुई।

अधिनियम न पञ्जीकृत श्रमिक सभा के लिये यह आवश्यक कर दिया ह कि व सामयिक रूप से रजिस्ट्रार को निर्धारित विवरण भेजे। अधिनियम के अन्तगत सूचना न दन या विवरणपत्र और प्रतिलेख न भेजन पर दण्ड की व्यवस्था की गई ह। इसी प्रकार गतत सूचना भेजना भी दण्डनीय है। किन्तु यह शोचनीय है कि काफी सत्या म पञ्जीकृत श्रमिक सभ निर्धारित समय के भीतर, और यहा तक कि अर्धदि बड़ा दन पर भी अधिनियम के अन्तगत निहित विवरण नही भेज पात हैं। इस प्रकार १९४८-४९ १९४९-५० १९५०-५१ १९५१-५२ तथा १९५८-५९ क वर्षों म क्रमशः ६१% ६५% ४७% ३६% तथा ४१% सभा न विवरण नही भेजे। विवरण न भेजन की स्थिति में कोद सुवार भी नही हुमा है। रजिस्ट्रार पर लिखित सभा म ने केवल ५० से ६० प्रतिशत श्रमिक सभ ही विवरण भेजन हैं। इस सम्बन्ध म नियोजन सभो की स्थिति और भी खराब है। पिछले कुछ वर्षों म पनी पर लिखित नियोजन सभा में स ३० प्रतिशत स भी कम न अपने विवरण नजे थे। १९६० म मगाधित अधिनियम के अन्तगत रजिस्ट्रार या उसके द्वारा अधिवृत्त किसी अधिकारी को श्रमिक सभा द्वारा भेजी गई सूचना को सत्यापित करन के लिये उनक लेखा के निरीक्षण हेतु अधिक अधिकारी की व्यवस्था की गई थी। किन्तु फिर भी बहुत स श्रमिक सभों के विवरणो में त्रुटियाँ पाई गई और जि ट् स्थापनीकरण के लिये वापस सभो का भेजना पडा। विवरणो की सामान्य त्रुटियाँ निम्नलिखित हैं (१) उनन निधि नहा पनी होनी (२) उनके साथ नियमो की नवीनतम प्रतिलिपियाँ सजग नही की जाती (३) विवरण म हस्ताक्षर नही किये जाने (४) लेखा का मा लो पनी कण नही कराया जाता या फिर परी गित लेखा म त्रुटो क निम्नान लग हात है तथा (५) सामान्य कोष और सदस्यता क प्रारम्भिक आंकडे पिछले वष के सवरण आंकडा स नही मिलत।

बड़ हुए बाप का सभात पान की सरकारी तंत्र की सहमदता, यद्योकि पञ्जी

करण की संख्या काफी बढ गई है भी प्राशिक रूप में इन तथ्य के लिय निम्नकार है कि लाभा ४०-४५ प्रतिशत श्रमिक सघ विवरण नहीं भेजते हैं। जसनापपूर्ण डग से विवरण भेजन का एक अत्र महत्वपूर्ण कारण यह है कि साधारण श्रमिक सघों न्या निधारित समय से नीतर उचित रूप से विवरण भेजन का महत्व नहीं समझ पाते हैं। बहुत से श्रमिक सघों के नेता विभिन्न विधायक व्याख्याओं के प्राणय को नहीं और व्यापक रूप में नहीं समझते हैं। श्रमिक नेता सहयोगी भी नहीं हैं। चूकि पूरे समय के लिय वतनभागी कमचारा नियुक्त नहीं हात इषलिय विवरणों का रखना और बनाकर भेजना प्रावश्यक नहीं समझा जाता है और उनकी उपभा की जाती है। मही आकडा की आवश्यकता और उनके महत्व से कोर इकार नहीं कर सकता है। यदि श्रमिक नेता अपनी अनिवृत्ति बदल दें और श्रमिक सघ पयाप्त कमचारी रखें तो विवरण भेजन की स्थिति में सुधार हो सकता है। सरकार का भी श्रम विभाग के कमचारियों की मन्त्रा में वृद्धि तथा वधानिक और प्रावधिक विशेषणा की नियुक्ति करनी चाहिये ताकि वे श्रमिक सघों को उनके दायित्वों के विभिन्न पन्ना पर मन्त्रणा दे सकें तथा उचित आकडा की दाखलीयना और आवश्यकता उन्हें समझा सकें। उत्तरप्रदेश सरकार ने १९५४ के अत में श्रमिक सघों के लिये एक विधि मलाहकार की नियुक्ति करा थी। फलतः श्रमिक सघों ने विधि नलाहकार की सहायता लेना प्रारम्भ कर दिया और नवम्बर 1दसम्बर १९५४ में ११ श्रमिक सघों ने इस सुविधा का लाभ उठाया। इस प्रकार जाच करन और श्रमिक सघों के नियमित निरीक्षण के लिये श्रमिक सघ निरीक्षा की भी नियुक्ति की गई है। श्रमिक सघ निरीक्षका न १९५०-५१ १८५१-५२ तथा १९५२-५३ में क्रमशः ३२ ७६ ७५ सघों की जांच का। इहा वर्षों में नलिक निरीक्षण क्रमशः १२० २३४ तथा २२८ सघों का किया गया। १८५८ में निरीक्षका कमचारों का न १५५ निरीक्षण तथा ५५३ जाच सम्पादित का। तलिक निरीक्षण के समय निरीक्षका न पदाधिकारियों और पजीकृत श्रमिक सघों के अत्र सक्रिय तारका को अभिलेख रखन और कार्यों का उचित रूप से सम्पादन करन के विषय में सलाह दी। साधारणतया जो नूनताएँ अथवा कमियाँ मिला वे इस प्रकार थी (१) अधिकारी गण सखा को उचित तथा पूरा रूप से रखन की शार पयाप्त ध्यान नहा दत (२) व्यय की स्वीकृति के लिय उचित प्रक्रिया नहीं अपनायी जाता (३) कोषों को बक या डाखान में जमा नहीं किया जाता (४) पजीकृत सविधानों की व्यवस्थाओं का ह्मेशा अनुसरण नहीं किया जाता तथा (५) बहुत से मामलों में व्यवसाय सघ विधान में निहित वजानिक दायित्वों का भी पालन नहीं करत। श्रमिक सघों से कहा गया था कि वे इन दुटियों का दूर करें और अविचाश मामलों में उन्हें दूर भी किया गया। कोषों के दुर्पयोग निवारन की अनियमितताओं सघों के विषय टन और सम्मेलन तथा नवीन पजीकरणों में सम्बद्ध शिवायतों पर जांच साया

रगनया मदस्या और पदाधिकारिया द्वारा की गई। अनियमित चुनावों का बहुत स
 मामला में पञ्जीकृत श्रमिकों के अनुसार दुबारा चुनाव कराने की सलाह दी गई।
 चूनि श्रमिक सभा के निरीक्षण और निर्देशन सम्पन्न की सवाया स पर्याप्त लाभ हुआ
 है इसलिये उत्तरप्रदेश सरकार ने इन्हें मजदूर वर्गों की प्रस्तावना की थी। इसी
 तरह की योजनाएँ अन्य राज्यों में भी लागू की जानी चाहिये और उन्हें इस व्यवहार
 में लाना चाहिये।

वही सभ्यता में श्रमिक सभा का पञ्जीकरण का निरमन एक अन्य मुख्य तथ्य
 है। १९५०-५१ में २५०, ११७ तथा १०० सभा का पञ्जीकरण क्रमशः पश्चिमा
 प्रगाल बम्बई तथा उत्तरप्रदेश के राज्यों में वापिक विवरण न भेजने तथा अधि
 नियम की अन्य व्यवस्थाओं का न मानने के कारण रद्द कर दिया गया था। १९५८
 में उत्तरप्रदेश के ६७१ सभा में ६१ सभा न वापिक विवरण न भेजने के कारण
 अपना पञ्जीकरण रद्द किया तथा दो सभा का पञ्जीकरण रद्द कर दिया गया। इस
 स्थिति का निदान भी पट्टन स्थित गण सुभावा द्वारा किया जा सकता है।

यद्यपि पञ्जीकृत श्रमिक सभा की संख्या अनवरत रूप से बढ़ती रही है किन्तु
 अन्य भी काफी संख्या में श्रमिक सभ्य अपञ्जीकृत हैं। अपञ्जीकृत श्रमिक सभा के अंशों के
 वर्ग बम्बई राज्य के लिये उपलब्ध है। मार्गण ७१ द्वारा बम्बई में अपञ्जीकृत
 श्रमिक सभा का स्थिति का स्पष्ट किया गया है। दिसम्बर १९६८ का मसाला हान
 वाली अवधि में अपञ्जीकृत सभा का संख्या २७८ अर्थात् कुल श्रमिक सभा का ६६%,
 थी तथा उनका मध्य संख्या ११२०००, अर्थात् कुल श्रमिक सभ्यता का
 २२%, था। दिसम्बर १९६० तथा १९५१ का मसाला हान वाली अवधि में य
 आकडे क्रमशः -६१ सभ्य अर्थात् ३६% और १,२६,५१० सभ्य अर्थात् १६ प्रतिशत,
 तथा १३० सभ्य, अर्थात् ३८ प्रतिशत और १,६२,८०० सभ्य, अर्थात् २० प्रतिशत
 थे। इस स्पष्ट है कि इन वर्गों में सभ्य अपञ्जीकृत हैं।

सारणी ७१

वर्षाई राज्य म पजीवृत तथा अपजीवृत श्रमिक सघ

व्यवसाय सघ विधान

३३

वर्ष	पजीवृत व्यवसाय सघ संख्या	व्यवसाय सघ सदस्यता	सर्वा	अपजीवृत व्यवसाय सघ सदस्यता	सघ संख्या	कुल सदस्यता
दिसम्बर १९२७	१०	४५,०७९	५८	४९,११५	६८	६४,१९४
दिसम्बर १९२८	२९	१,५१,१६१	६०	६६,७९१	६९	१,९४,९५२
दिसम्बर १९२९	३८	१,५१,३२८	५४	४२,४०५	९२	१,९३,७३३
दिसम्बर १९३०	३५	८१,३१९	४१	४३,९९४	८६	१,२५,५१३
दिसम्बर १९३१	३०	६०,६१८	५६	३८,१९८	८६	९८,८१६
दिसम्बर १९३२	३९	७०,०५८	५०	३७,१३१	८९	१,०७,१८९
दिसम्बर १९३३	३८	६५,६३३	५२	४६,१०२	९०	१,११,७३५
दिसम्बर १९३४	३५	६७,५८९	५३	४०,१४७	८८	१,०७,७३६
दिसम्बर १९३५	४४	९०,८५३	६६	१५,३४८	१०८	२,०६,२०१
दिसम्बर १९३६	४३	७५,०३४	५६	१३,१०७	९९	८८,१९१

७

६

५

४

३

२

१

दिसम्बर	१९३७	५०	६१,४६६	६४	१,६२५	११४	१०३,४२१
दिसम्बर	१९३८	५७	१,१५,८००	६६	२६,७६२	१५३	१,४१,५६२
दिसम्बर	१९३९	७६	१,५१,७६०	१००	२६,८०७	१७६	१,८१,५६७
दिसम्बर	१९४०	७७	१,६२,३७५	६५	२३,०१५	१३२	१,८५,३६०
दिसम्बर	१९४१	८१	१,५८,२४९	६०	२४,७६१	१७१	१,९३,०२०
दिसम्बर	१९४२	८९	१,५५,७८२	१००	२६,५७४	१८६	१,८५,३४६
दिसम्बर	१९४३	९०	१,८७,६३८	१३२	४५,८२७	२२२	२,३३,६६५
दिसम्बर	१९४४	९७	२,४४,८६६	१८०	८८,८८८	२७७	२,८६,२८४
दिसम्बर	१९४५	११४	२,४४,८६८	१८८	८३,७१६	३०२	३,२८,५८४
दिसम्बर	१९४६	१५६	२,५८,३६५	२२६	९८,६२६	३८५	३,५६,३७०
दिसम्बर	१९४७	२५०	३,७०,४४६	२८०	१,२२,४११	५३०	४,९८,०७८
दिसम्बर	१९४८	३८६	४,४७,१८८	३२५	५२,७०७	७१४	५,००,५६६
दिसम्बर	१९४९	४४२	५,२३,६००	३७८	१,५२,७०२	८२०	५,७६,६०२
दिसम्बर	१९५०	६५६	६,६३,४१३	३६१	१,२६,१५२	१०११	८,८९,५७०
दिसम्बर	१९५१	७१५	६,५०,४७१	४३४	१,६३,८०५	११४७	८,०४,३७५

अधिनियम के अंतगत अपजीकृत श्रमिक मघों का कोई अधिकार नहीं प्रदान किया गया है। एक अपजीकृत श्रमिक मघ प्रावश्यक रूप में व्यवधानित नहीं होता है। उसकी बधानिकता उसका उद्देश्य तथा नियम विरोधकर व्यवसाय सघम के पानन पर निर्भर करती है। किंतु श्रमिक सघों का पजीकरण के नियम प्रात्माहित करना चाहिये। यदि पजीकृत श्रमिक मघों का प्रदान की गई विभिन्न सुविधाया का प्रापक प्रचार किया जाय तो अपजीकृत श्रमिक मघों की सरथा आर महत्त्व पर्याप्त रूप से कम हो सकता है। क्या अपजीकृत श्रमिक मघों को बधानिक सरभण प्रदान करना चाहिये और यदि हाँ तो किस सीमा तक? इन प्रश्न का उत्तर केवल दशक अपजीकृत श्रमिक सघों के विवाद प्रध्ययन के बाद ही सतोरपूरण ढंग से लिया जा सकता है।

पजीकृत श्रमिक सघों के अधिकार तथा विरोधाधिकार

पजीकृत श्रमिक सघों का अधिनियम द्वारा कुछ फौजदारी लापित्वा में निरापद किया गया है। व्यवसाय सघ अधिनियम १९२२ में पूव श्रमिकों का नियोजक के साथ उनके द्वारा किया गया काय-भविदा को तोड़ने के लिए प्ररित करने हेतु कोई समभौता अपराधिक पडयन माना जाता था। अधिनियम में व्यवस्था की गई धारा १५ में निम्नित श्रमिक सघ के किसी एक उद्देश्यों के उन्नयन के उद्देश्य से सदस्यों के बीच किया गया किन्ना समभौता व सम्भ्रम में पजीकृत श्रमिक सघ का कोई अधिकारी या सदस्य भारतीय दण्ड संहिता का धारा १२० ब की उपधारा (२) के अन्तगत दण्ड का भागी नहीं होता जबतक कि वह समभौता अपराध करने का समभौता न हो। अधिनियम में हडताल घोषित करने तथा व्यावसायिक विवाद के सम्भ्रम में कुछ बातों के लिए अधिकार प्रदान किया है। किंतु पडयन के अलावा किसी अन्य अपराधा के लिए अधिनियम में छूट नहीं दी गई है।

इसी प्रकार कुछ दीवानी क्रियाओं के लिए भी छूट दी गई है। अधिनियम में कहा गया है कि किसी दीवानी न्यायालय में किसी पजीकृत श्रमिक मघ या उसके किसी अधिकारी या सदस्य के विरुद्ध व्यावसायिक विवाद के हेतु या अपना ध्यान में रखते हुये किसी सम्पादित क्रिया के संबध में जिसने नये श्रमिक सघ का कोई सदस्य एक पक्ष के रूप में उत्तरदायी है कोई मुक्दमा या अन्य बजिन् काय वाही केवल इस आधार पर नहीं जा सकेगी कि उस क्रिया से कुछ अन्य लोगों को सेवायोजन के सविदा को भंग करने की प्ररणा मिली है या इसके द्वारा कुछ अन्य लोगों को अपनी सन्धानुसार प्रपने श्रम या पूजो का निवर्तित करने या न्यायान व्यवसाय और सेवायोजन में हस्तभेप हुआ है।

‘श्रमिक सघ कायकर्ता द्वारा—व्यावसायिक विवाद के हेतु और उसे ध्यान में रखते हुये किये गये किसी धागस काय के लिये एक पजीकृत श्रमिक सघ किसी

दीवानी यायानय म किसी मुजदम या बधिन कायवाही के लिय उत्तरदायी नहा होगा जबतक यह सिद्ध नहीं किया जाता कि उम व्यक्ति न श्रमिक सघ की काय कारिणी की अनभिज्ञता म या उसक द्वारा निय गय लिखित आदेश व विपरीत काय किया ह । दीवानी दायित्व न मुक्ति कवन व्यावसायिक विवाद के सम्बन्ध म किय गय कार्यों व निय, जिन्ह पजीकृत श्रमिक सघ के सदस्य एक पक्ष व रूप म सम्बद्ध ह, प्राप्त की जा सकती है । किन्तु इस सरक्षण के अतगत सवामाज सविदा के अलावा अन्य सविदा का भग करन अथवा अपमानजन लल स सम्बद्ध प्ररणात्मक क्रियाएँ नहीं आती ह । अधिनियम सविदा भग करन व कयत्ति दायित्वा का प्रभावित नहा करता है । उम सरक्षण कवल तभी मिलता है जब वह श्रमिक सघ क प्रतिनिधि क रूप म काय कर रहा हो अथवा वर् सवामाजन व सविद का ताडन क लिय अया का उत्प्ररित कर रहा हा । अधिनियम क अतगत सदस्या क स्वकार्यों के लिय छूट नहीं दी गई ह और उन पर सविदा भग करन के लिय मुजदमा चढाया जा सकता ह । यन्तुत श्रमिक सघ कापा की रक्षा करना मुख्य उद्देश्य ह ।

अधिनियम क निम्नात्मा का पयाप्त सीमा तत्र ग्रेट ब्रिटन क यत्रसाय सघ विधान स निर्देशन मिला । ग्रेट ब्रिटन म यवमाय सघा न गडु सघप क बाद बाटा बाडा करक अपन अधिकार प्राप्त किय व । टफ वन (Tafe Vale) निणय क कारण, जिसम हानि क लिय श्रमिक सघ का उत्तरदायी ठहराया गया था, दीवाना दयता का प्रश्न महत्वपूर्ण हो उठा था । फलत एसी हानिया स नी श्रमिक सघा का बचान क लिय १९०६ म अधिनियम का मशाधन किया गया था । तदनुसार वहा व्यवस्थाए भारतीय विधान म भी सम्मिलित कर ली ग ।

पजीकृत श्रमिक सघों की देयता और दायित्व

अधिनियम द्वारा प्रदत्त विशेषाधिकारों क प्रतिवार स्वरूप पजीकृत श्रमिक सघा क लिय कुछ दायित्वा की भी व्यवस्था की गई ह । अधिनियम म उन उद्देश्यों की व्याख्या की गई है जिन पर श्रमिक सघ क सामाय काप का व्यय किया जा सकता है । य उद्देश्य ह — (१) प्रशासकीय और लया पराशरण क व्यय का भुगतान करना, (२) बधिन कायवाहियों के लिय व्यय करना, (३) श्रमिक सघ की और म अथवा उसक किसी सदस्य द्वारा व्यावसायिक विवादा क सचासन म व्यय करना, (४) व्यावसायिक विवादा क कारण मस्या का हृद हानि का क्षतिपूर्ति करना, (५) मृत्यु वृद्धावस्था, वामारा दुपटना अथवा वराजगामी क लिय आधिक सुविधाएँ देना (६) शकालिक सामाजिक धार धार्मिक लाभों की व्यवस्था करना (७) रिमा क प्रकाशन पर व्यय करना (८) श्रमिक का सामाय रूप स स्तान प्रदान करन क लिय व्यय करना । कि तु यह व्यय उम समय तक प्राप्त सकन आय क ५%

म अधिक नहीं हाना चाहिये तथा (२) सरकार द्वारा अग्रिम नया अर्थ उन्मूलन क लिये व्यय करना ।

नागरिक प्रदत्त राजनतिक उद्देश्या क निये श्रमिक तथा नगर सामनाय काय म व्यय करन पर अधिनियम म प्रतिबन्ध लगाया गया । यदि एक पञ्जीकृत श्रमिक सघ नागरिक या राजनतिक उद्देश्या क लिये धन व्यय करना चाहता है ता इसके लिये उमे पृथक रूप म वसूला गया कष द्वारा पृथक काय की स्थापना करनी चाहिये । इस कोष का उपयोग विधानसभा क निवाचन म या विधानसभा मन्स्य के पोषण म अथवा राजनतिक सभासभा क आजाजन और राजनतिक साहित्य के वितरण म किया जा सकता है । इस कोष क निये अशानत तथा मन्स्यता एन्डिड होती । उन सन्स्य को जा राजनतिक कोष म चला नहीं तने श्रमिक सघा के किही राभा क वचित नहीं किया जा सकता है और न राजनतिक काय के प्रवव और नियवग को छोडकर उनक साथ किमी प्रकार का सम्भाव ही किया जा सकता है । श्रमिक सघ म प्रवेा पान के लिये म काय म अशानत देन की शन श्रमिका क सम्मुव नती रखी जा सकती है ।

इस प्रकार राजनतिक कोष का मघठन निखित मविने के मिद्वान पर किया जाता है और किमा भी इच्छुक सदस्य का राजनतिक कोष म यदि वह वनमान है चला देन की अनुमति दी जा सकती है । इस भी अधिनियम क निमाना ब्रिटिश व्यवसाय सघ विधान के निवम से रहा व्यवसाय सघा को राजनतिक कोष मघठिन करन की स्वतंत्रता भी गत की निर्देशित ल्य थ । चूकि राजनतिक काय कलापा म सघ अधिकारिविष महत्वपूर्ण भूमिका का निवाह कर रहे थ टांनिए यह उचित हा था कि हमारा दान म भी श्रमिक सघा को यह अधिकार लिये जाना । अधिनियम म राजनतिक धारा को मन्स्यित करना इसलिए भी बहन अधिक आवश्यक था क्यकि ऐसा न करन पर श्रमिक सघ मसार म स्रोभ पदा हो जाता । श्रमिक सघा न साधारणतया पृथक राजनतिक काय स्वन की सुविधा का लाभ नहीं उगमा है । बहुत कम श्रमिक सघा न राजनतिक काय की स्थापना की है । इस स्थिति क लिये श्रमिका की नियतता उनकी उदासीन प्रतिकृति तथा उनम राजनतिक धेनता का अभाव का दापा ठहराना चाहिये । फिर भी सिभा के प्रसार और बढ़ती हुए सजगता स यह आशा की जा सकती है कि श्रमिक स अधिक श्रमिक सघ एम कोषा की स्थापना करगे और अन्तत निखित मविने के निद्वान को अनिखित मविने म परिवर्तित करन के लिये प्रयत्न करेगे ।

पञ्जीकृत श्रमिक सघा का आमन्नी और ध्यय तथा सम्पत्ति और द्यता का निधारित रूप स लेखा पंगिभिन एक सामान्य विवरणपत्र प्रतिवष व्यवसाय सघा क रजिस्ट्रार का भजना पन्ता है । उमी अर्वाधि म हुए पदाधिकारियो म सभी परिवलना का विवरण भी साथ म सविधान तथा नियमा की नवीनतम प्रतिनिधि मन्स्य करके

प्रस्तुत करना गड़ता है। नियमा म निय गये प्रत्येक परिवर्तन की प्रतिलिपि भी १५ दिनों के भीतर रजिस्ट्रार वा भेजनी हाती ह।

पदाधिकारी

अप्रतियम म व्यवस्था ह कि प्रत्येक पजीकृत श्रमिक सघ के कुल अधिकाारिया म से कम म नम आधे व व्यक्त हागे जा किगो उद्योग म जिगसे श्रमिक सघ सम्बद्ध ह, वास्तविक रूप से गठन या नियुक्त हैं। इत धारा से किनी श्रमिक सघ या श्रमिक सघा न म मुक्त करा वा अधिनार समुचित संस्कार को दिया गया है। श्रमिक सघा की वायकारिणी म वाहरी लागे की उपस्थिति सदा से ही विवाद वा विषय रनी रनी है। नियोजनो न इम आधार पर कि उनगी वायकारिणी म कुछ वाहरी लोग है सघा को मायना प्रदात करन से मात किया है। रावल श्रमिक आयोग न भी अनुभव किया कि 'इत वाछनीयता न ध्यान म ररत हूय कि सदस्यो को सघ व वायो म सशिय भाग ता गालिह, एम समझे ह कि दो तिहाई सदस्य अधिव उचित यूनतम हागी। व्यवसाय सघ अधिधेध १९५० म वाहरी लोगो की संख्या कम करन तथा उन व वाय रनावा पर गेठ रगात व लिए प्रस्तावा की गई थी।

अन्य व्यवस्थाएँ

(ग) १५ वष म कम आयु वा ताद व्यक्ति पजीकृत श्रमिक सघ वा सदस्य नहीं हा गना। श्रमिक सघा व किगी पन व लिए यूनतम आयु १८ वष रगी गई है। सट श्रमिक अछटा होता यदि श्रमिक सघ के पद गरण व लिए आयु व अति रित वार्द गय शा भी रगी गद होना। श्रमिक सघा व अधिनारी अधिन अछे और उत्तरायी नान रार्द उाक लिए यूनतम कालिगन योग्यता या गुठ वषों की यूनतम श्रमिक सघ सम्म्यता की शा निरागि की गई हाती। (घ) प्रत्येक सदस्य को रना पुस्तरा और सम्म्यता सूचा रगा वा अधिवार है। (ग) नाम म परि वान रिषटा और समामेता व लिए भी व्यवस्था है। रं या अधिव सघा वा आपस म विलव को साता है यदि मत दा व अधिकाारिया म कम से कम उात आध सम्म्य इगके लिए इच्छुता रं और कम से कम ६० प्रतिशत प्रस्ताव व लिए मतदात हैं। मतत विवरण गान दर म या विवरण न गेठत तथा श्रमिक सघ के गवध म मतत गुणता रं पर ल्पट को व्यवस्था है। (द) अप्रतियम की व्यवस्थागा वं लागू करा व निय गणार वा नियम वान का अधिनार।

रिनु अप्रतियम म पजीकृत श्रमिक सघा की मायना के लिए वार्द व्यवस्था नहीं ह। पजीकरण व गरण नियोजन व सम्मुरा श्रमिक सघा की स्थिति म वार्द परिषतन नहा हाता है। अछटा रनी भी श्रमिक सघा व पजीकरण व करात वा यह एन गदस्त्रपूण कारण था। यह अनुभव किया गया कि स्वस्थ औद्योगिक गवध वाता र्मन के लिए तथा श्रमिक सघा व स्वस्थ निरास व लिए श्रमिक सघा की

मायता आवश्यक थी। यह स्पष्ट हो गया था कि नियोक्तृ ऐच्छिक रूप से मायता नहीं प्रदान करेंगे। रायत अधिनियम अधीन भी परल श्रमिक सघों की मायता के प्रश्न पर विचार किया गया। अन्त एच्छिक मायता का प्राप्ति के लिये हए आशा व्यक्ति की थी कि भविष्य में अधिक श्रमिक नियोजकों द्वारा ऐच्छिक मायता प्रदान की जायगी। किन्तु अनुभव इन आशा के विपरित रहा था कि स्थिति में कोई परिवर्तन नहीं हुआ। अतः शरण अधिनियम द्वारा अधिनियम मायता की प्राप्ति के लिये स्पष्ट होती गई और तत्काल विधान में परिवर्तन किया गया।

व्यवसाय सघ (संशोधन) अधिनियम १९४७

अधिनियम के अन्तगत पञ्जीकृत श्रमिक सघों का जिनका पञ्जीकरण वास्तविक रूप से हुआ हो और जिनका नियोक्तृ से मायता के लिये प्रायत्न किया गया हो, उन श्रमिक सघों की व्यवस्था करने हेतु अधिनियम में संशोधन करने के लिये नवम्बर १९४३ में एक विधायक विचारसत्र प्रस्तुत किया गया। केवल प्रतिनिधि श्रमिक सघ ही मायता प्राप्त कर सकते थे और इसलिए विशेषकर प्रतिनिधि स्वरूप तय करने के लिये त्रिस्तरीय मंडल की स्थापना की व्यवस्था की गई थी। साम्प्रदायिक सघों को यह सुविधा उपलब्ध नहीं थी। १९४२ में पुनः इस प्रश्न पर विचार किया गया और व्यवसाय सघ अधिनियम १९२६ में संशोधन हेतु प्रारम्भ में एक विधायक सत्र किया गया। संशोधन १९४७ में पारित हो गया। संशोधित अधिनियम में निम्नलिखित शर्तों को पूरा करता वास्तविक श्रमिक सघों के लिये अधिनियम मायता की ही व्यवस्था नहीं की गई थी बल्कि मायता प्राप्त श्रमिक सघों को नियोक्तृ द्वारा अनुचित व्यववाही करने पर दण्ड की भी व्यवस्था थी। किन्तु संशोधित अधिनियम अब तक लागू नहीं किया गया है।

अनिवाद्य मायता

समझौते द्वारा मायता—जब एक नियोजक श्रमिक सघ को मायता देना स्वीकार करता है तो वह इससे लिए सघ के साथ एक लिखित समझौता कर लेता है। नियोजक और श्रमिक सघ के अधिकारियों या उनके अधिकृत प्रतिनिधियों द्वारा हस्ताक्षर किए हुए समझौते की एक प्रति व्यवसाय सघों के रजिस्टार के पास भेजनी पड़ती है। इस समझौते के विधान के लिए वार्ड भी पक्ष रजिस्टार का प्रास्ताविक कर सकता है। समझौता लागू रहता की स्थिति में श्रमिक सघ को एक मायता प्राप्त श्रमिक सघ के समान विचार उपलब्ध रहते हैं।

इस व्यवस्था के अन्तर्गत मायता—अधि नियम के अन्तगत श्रमिक सघों की स्थापना अधिनियम उच्च न्यायालय अथवा जिला न्यायाधीश के पद की हैमियन के एक या अधिक व्यक्तियों की नियुक्ति की व्यवस्था की गई है। प्रत्येक श्रमिक सघ को मायता अभिलिखित कानून शपथ दिलाने साक्षियों की उपस्थिति आवश्यक

करन तथा अभिनेता की राज और उनका प्रस्तुतिकरण के लिए विशेष करन का सम्बन्ध में दीवानेरी व्यायालय के समान सभी अधिकार दिये गये हैं।

एक पञ्जीकृत श्रमिक सघ, जिसे नियोजक को प्राथनापत्र दे के तीन महीने के अन्दर मायता नहीं मिल पाती श्रम व्यायालय को नियोजक द्वारा मायता दिलाने के नियम प्राथनापत्र दे सकता है। श्रम व्यायालय श्रमिक सघ से और भी सूचनाएँ प्राप्त कर सकता है। यदि श्रमिक सघ निर्धारित समय के भीतर माँगी गई सूचना नहीं भेजता तो उसका प्राथनापत्र रद्द किया जा सकता है। श्रम व्यायालय के सतुष्ट होने पर कि श्रमिक सघ मायता के लिए निर्धारित शर्तें पूरी करता है, मायता के लिए आता भी जा सकती है।

श्रम व्यायालय के आदेश द्वारा श्रमिक सघों ने निम्न मायता प्राप्त करने की निम्नलिखित मुख्य शर्तें हैं (१) कि व्यवसाय सघ अधिनियम के अन्तगत पञ्जीकृत है और उसके अधिनियम की सभी व्यवस्थाओं का पालन किया है, (२) कि उसने सभी माधारण सदस्य उसी उद्योग या उसके निवटर्ती सम्बद्ध या एक दूसरे के साथ मयोजी उद्योगों के कर्मचारी हैं, (३) कि नियोजक द्वारा उसी उद्योग या उन उद्योगों में नियुक्त सभी कर्मचारियों का वह प्रतिनिधित्व करता है, (४) उन्निहित किसी भी कर्मचारी कर्मचारियों की सदस्यता पर उसका नियमों में कोई रोक नहीं लगाई गई है, (५) कि उसके नियमों में हत्या घोरित करने की प्रक्रिया उन्निहित है तथा (६) कि उसके नियमों में कम से कम ६ माह में एक बार कार्यवाहिकी की प्रक्रिया शुरू की व्यवस्था है।

श्रमिक सघ का प्रतिनिधि स्वरूप के निश्चय करने में श्रम व्यायालय का यह ध्यान होता है कि कुल कर्मचारियों की संख्या की तुलना में उन कर्मचारियों का अनुपात क्या है जो श्रमिक सघ में सम्मिलित हैं और जो इन बातों मानीं कि श्रमिक सघ तब नियमित रूप में अपना काम किया है तथा इसका नियम यदि कोई प्रतिशत निर्धारित किया गया है तो उगम वह कम है अथवा नहीं। केन्द्रीय सरकार ने इस उद्देश्य के लिए भारतीय व्यवसाय सघ मायता विनियमन १९४६ (प्राथम्य) में निम्न लिखित प्रतिशत निर्दिष्ट किया है।

सारणी ७२

श्रमिकों की कुल संख्या

कुल कर्मचारियों की संख्या की तुलना में श्रमिक सघ की संख्या का प्रतिशत

१ ००० तक

३३%

१ ०००-२५००

२५%

१	२
२५००-५०००	२०
५०००-१००००	१५
१०,०००-२५०००	१२½
२५००० से अधिक	१०

एक नियोजक को एक से अधिक सघों को मायता देने के लिए विवश नहीं किया जा सकता है तथा मायता लिये जाने वाले सघ को श्रम न्यायालय द्वारा घोषित प्रतिनिधि सघ होना चाहिये। सरकार ने किसी भी प्रतिष्ठान के बवल एक प्रतिनिधि सघ को ही मायता देने की नीति अपनायी है। १८ मार्च १९५३ को लोकसभा ने एक गर सरकारी विधेयक अस्वीकृत कर दिया जिसमें सभी पञ्जीकृत श्रमिक सघों जिनकी सदस्यता सभी कर्मचारियों की पाच प्रतिशत ही की अनिवार्य मायता की प्रस्तावना थी। श्रममन्त्री ने प्रस्ताव का इस आधार पर विरोध किया था कि साधारणतया श्रमिक सघों की मायता ऐच्छिक रूप में होनी चाहिये। देश में श्रमिक सघ विकास की वर्तमान स्थिति से सरकार इस निरूपण पर ग्दुबी थी कि कोई अधिनियम पारित करके नियोजकों को सघों को मायता देने के लिये विवश करना अनावेक होगा। किन्तु यदि सरकार को पता चला कि बहुत से प्रामाणिक श्रमिक सघों को, जिनकी ठोस सदस्यता है मायता नहीं प्रदान की गई है तो सरकार विचार करेगी कि जिन परिस्थितियों में उन श्रमिक सघों को मायता प्रदान की जाय। यह भी आशका की गई थी कि किसी ऐसे कदम से उद्योग में सघों के बीच शाश्वत सम्पर्क पदा हो जायगी। नियोजक एक सघ को दूसरे के विरुद्ध भडकाने में समथ हो जायेंगे। श्रम मन्त्री ने यह भी पुष्टि की कि वर्तमान व्यवसाय सघ अधिनियम से श्रमिक सघ आन्दोलन क विकास में बाधा नहीं पहुँची है। साधारण तथा नियोजक उपयुक्त श्रमिक सघों को मायता प्रदान करते हैं।

श्रमिक सघों को मायता देने का प्रश्न काफी लम्बे समय से वादविवाद का विषय रहा है। इस सदभ में यह कहा गया है कि स्थस्थ प्रशामित और नूनतम सदस्यता वाले एक से अधिक सघों को मायता दी जा सकती है। नूनतम सदस्यता की समुचित सख्या निर्धारित करनी चाहिये। यदि एक से अधिक सघों को मायता की सुविधाएँ और अधिकार प्रदान किये जाय तो अतसंधीय सम्पर्क सम्प्राप्त हो सकती है। यदि केवल एक ही सघ को मायता प्रदान की जाती है तो दूसर अणाय सघ माय सघ की सदस्यता को फोडन के लिये प्रयत्न करेंगे। प्रशामनीय अधिका रिया के पाच माय सघ के प्रतिनिधि स्वरूप को चुनौती दते हुये कई एक याचिकाएँ

प्रस्तुत की जाएंगी। इसस मधो के प्रतिनिधि स्वरूप के निश्चय करने के लिये साम यिन जाँच की आवश्यकता होगी। फलतः श्रमिकों के बीच कटुता पदा हो जायगी और औद्योगिक शांति सफट भ पड जायगी। नियोजकों के लिये 'फूट डालना और शांति करना' की सभाजनाएँ बढ जायगी और श्रमिक सघ वायवर्ता सदस्यता के प्राँकडे बढा चढाकर बताना वा प्रयत्न करेंगे। सरकार द्वारा राजनतिक आभार पर श्रमिक सघा म भेत्भाज करने की सभाजना भी पत्ता हो जायेगी।

केवल बहुमत के निणय के माध्यम से ही प्रत्येक काय करने की बतमान प्रवृत्ति बस्तुन दुर्भाग्यपूर्ण है। एक प्रतिष्ठान के सभी या अधिन के अधिन श्रमिकों को एक साथ ल चढन के निय प्रयत्न किये जान चाहिय। किसी भी प्रकार के मत की पूरा अवहेलना नहीं की जानी चाहिय। उदाहरण के लिय यह व्यवस्था की जा सकती है कि प्रत्येक प्रस्ताव वा श्रमिक प्रतिनिधियों के कम म कम दोपिहार्ड से समयन प्राप्त होना चाहिय। मन्त्रमन्त्रि के निणय करने के प्रयत्नों से श्रमिक सघों में एवता स्थापित की जा सकती है।

श्रमिक सघों की आन्तरिक व्यवस्था में प्रजातान्त्रिक नियमों का सधारण एक महत्वपूर्ण शर्त है जिसे मायता प्रदान करने के लिय उहो स्वीकार किया गया है। इस समय केवल ६ महीने में एक बार वायवार्थिणी की बडव की शत रगी गई है। पदाधिकारियों के निर्वाचन प्रगति की समानोचना के लिये वागिक अधिवेशन का आयोजन नीति निर्धारण तथा इमी प्रसार के अय महत्वपूर्ण मामलों के मवध में कुछ नहीं कहा गया है। यह प्रस्ताव भी रखा गया है कि औद्योगिक विश्रान्ति नान में जा सक् हृत्तान की घोषणा नहीं करते उह मायता प्रदान की जानी चाहिये। नि तु इस प्रकार के वाय में बधाध श्रमिक सघ आन्तोन पर गुरा प्रभाव पडेगा। माय मिद्वान के रूप में श्रमिक विनादा के हल के निय हृत्तान पहला बढम नहीं होना चाहिय नि तु हृत्तान वा आथय लन के कारण एक सघ को मायता देन में बचित कर देना बस्तुन एक अधिवेनी नीति है। अस औद्योगिक सम्बन्ध सुम्न के बजाय और सराज हो जाएँगे।

मायता प्राप्त व्यवसाय सघों के अधिकार

सवायोजन वा अमनायोजन वा सवायोजन की शर्तों या सभी श्रमिकों या कुछ सदस्यों की स्थिति में सम्बद्ध मामलों के सम्म में मायता प्राप्त श्रमिक सघों की वायवार्थिणी या नियोजन के साथ वातावाप करवा के अधिकार मिल जाते हैं तथा नियोजकों को वायवार्थिणी द्वारा भेज गय पना की प्राप्न करना पडता है उनका उत्तर देना होता है तथा उपरांत मामला के लिय साक्षात्कार की अनुमति दनी होती है। उा मामला के सम्म में दिन पर सघ की वायवार्थिणी के साथ पूर-सायोजित निचार विमल के फनस्वरूप नियोजक किसी निष्परूप पर पहुँच गया

है, उत्तर देने या साक्षात्कार के लिये अनुमति प्रदान करने के लिये वह बाध्य नहीं है बशर्ते कि उस निष्कप को कायकारिणी को सूचित किये तीन माह से अधिक समय नहीं बीता है अथवा परिस्थितियाँ यथावत् हैं। इन सम्बन्ध में नियोजक और सभ के बीच हुये किसी विवाद को अंतिम निणय के लिये रजिस्ट्रार के पाम भेजना पड़ता है। मान्यता प्राप्त श्रमिक सभ की कायकारिणी को अधिकार है कि वह उन स्थानों पर जहाँ उसके सदस्य कार्य करते हैं, सूचना या विन्यास को प्रदर्शित करे तथा इस उद्देश्य के लिये नियोजक को समुचित सुविधाएँ कायकारिणी को देनी होती हैं।

इस प्रकार मान्यता प्राप्त श्रमिक सभ को विन्यासपूर्ण प्रदर्शित करने तथा सेवायोजन, अमेवायोजन या सभी श्रमिकों या अपने किन्हीं सदस्यों की स्थिति से सम्बद्ध समस्याओं के सम्बन्ध में पत्र भेजना तथा नियोजक से उत्तर प्राप्त करने का विशेषाधिकार उपलब्ध होगा। कायकारिणी साक्षात्कार की भी माँग कर सकती है। किन्तु यदि वे मामले पर ही विचार विमर्श करने के बाद निर्णय हो चुके हैं और उन पर पुनः विचार की माँग की जाती है तो नियोजक पत्र प्राप्त की सूचना या उत्तर देने या साक्षात्कार की अनुमति प्रदान करने के लिये बाध्य नहीं है। ऐसी स्थिति में श्रमिक सभ के पाम केवल यही निम्न है कि वह प्रत्येक बार रजिस्ट्रार से ऐसे गत्यवरोध को हटाने के लिये प्राधना करे। ऐसा प्रतीत होता है कि पजीकृत श्रमिक सभों को उन श्रमिकों के हितों की रक्षा करने के लिये जो उनके सदस्य नहीं हैं प्रतिबन्धित किया गया है। उनके हितों वायसगत हो सकते हैं किन्तु उस स्थिति में जबकि वे श्रमिकों के सदस्य नहीं हैं श्रमिक सभ से केवल मूक निरीक्षण रहने की आशा की जाती है। यह कुछ अधिक निबन्धक है तथा इस प्रकार उनकी मान्यता का महत्त्व काफी घट जाता है।

मान्यता का प्रत्याहरण

मान्यता के प्रत्याहरण के लिये रजिस्ट्रार अथवा नियोजक निम्नलिखित में से किसी आधार पर श्रमिक सभा के प्राधनापत्र न सके हैं (१) कि श्रमिक सभ की कायकारिणी अथवा सदस्य न समुचित कायप्रणाली का आश्रय लिया है। (२) कि श्रमिक सभ न निर्धारित समय पर और निर्धारित विधि से कोई विवरण पत्र नहीं भेजा है। (३) कि श्रमिक सभ कमचारियाँ का प्रतिनिधि सभठन नहीं रहा है। प्राधनापत्र प्राप्त होने पर श्रमिक सभा के प्राधनापत्र को वापस बताने की नोटिस देना पड़ता है कि किस कारण उसकी मान्यता का प्रत्याहरण न किया जाय। यदि प्राधनापत्र सन्तुष्ट हो जाता है कि श्रमिक सभ मान्यता प्राप्त करने की शर्तों को अब पूरा नहीं करता तो वह मान्यता के प्रत्याहरण का आदेश दे सकता है।

पुनः मान्यता के लिये प्राधनापत्र

यदि एक श्रमिक सभ, जिसकी मान्यता प्रत्याहरित कर ली गई है, का

पजीकरण चलता रहता है तो वह मायता के प्रत्याहरण के ६ महीने बाद पुन मायता के लिये प्राथनापत्र दे सकता है। उसके प्राथनापत्र को उसी तरह समझा जायगा जैसे उसने प्रथम बार प्राथना की हो।

श्रमिक सघों की अनुचित काय-प्रणालियाँ

अधिनियम में व्यवस्था की गई है कि मायता प्राप्त श्रमिक सघ की ओर से निम्नलिखित काय प्रणालियाँ अनुचित समझी जाएँगी यथा—(१) श्रमिक सघ के यदि बहुमर्याद सदस्य अनियमित हड़ताल में भाग लें। अनियमित हड़ताल का अथवा अथवा अनियमित हड़ताल अथवा श्रमिक सघ के नियमों के विरुद्ध घोषित हड़ताल से है। (२) श्रमिक सघ की कायकारिणी यदि अनियमित हड़ताल के लिये सलाह दे या सक्रिय रूप से सहायता प्रदान करे या उसे उकसाये तथा (३) श्रमिक सघ के किसी अधिसारी द्वारा यदि अधिनियम के अंतगत या आवश्यक किसी विवरण में गलत सूचनाएँ प्रस्तुत की जाएँ।

विधान के निर्माताओं ने औद्योगिक शांति बनाये रखने पर बल दिया है क्योंकि वे इससे मनोप्रसन्न थे। अनविद्युत हड़तालें सरकारी सराफन तंत्र की अनुचित, शिथिल और धीमी गति का परिणाम हो सकती हैं। श्रमिक सघों को चाहिये कि वे ऐसी अनियमित हड़तालों का विरोध करें किन्तु साथ ही सरकारी तंत्र को भी अपनी कायधमता बढ़ानी चाहिये। इस आधार पर किसी श्रमिक सघ की मायता का प्रत्याहरण कर लेना बहुत ही कठोर दण्ड है। इसी प्रकार गलत सूचना विवरणों में देने के लिये सबवित्त अधिकारी को दंडित करना चाहिये जबतक कि यह मिट्ट नहीं हो जाता कि श्रमिक सघ के अभिलेखों के कूटकरण में अथवा अधिकारियों और कायकारिणी का भी हाथ था। यह अधिक अज्ञान्य होना यदि श्रमिक सघों की ओर से की जान वाली अनुचित काय प्रणालियाँ की सूची में मायता प्राप्त श्रमिक सघों के अधिकारियों और सदस्यों द्वारा किसी विशेष सघ में सम्मिलित होने के लिये श्रमिकों के अभिनयन को भी जोड़ दिया जाता। इसी प्रकार 'बद व्यापार' के सिद्धांत को भी अनुचित श्रमिक काय-प्रणाली माना जाना चाहिये था।

नियोजकों की अनुचित काय प्रणालियाँ

अधिनियम में कहा गया है कि नियोजकों की ओर से निम्नलिखित काय प्रणालियाँ अनुचित समझी जाएँगी (१) अपने श्रमिकों के संगठित होने, श्रमिक सघ के निर्माण करने सम्मिलित होने या सहायता करने के उनके अधिकार के प्रयोग तथा पारस्परिक सहायता या संरक्षण के उद्देश्य हेतु सामूहिक काय करने पर हस्तक्षेप करना रोक लगाना या अक्षयप्रयोग करना, (२) किसी श्रमिक सघ के स्थापन या प्रशासन में हस्तक्षेप करना अथवा उसे वित्तीय अक्षयदान या अथवा सहायता प्रदान करना (३) सभी श्रमिकों या किन्हीं श्रमिक-सघ-सदस्यों के सेवामोचन या

धनेवायोजन तथा धन की व्यवस्थाओं या सेवायोजन की शर्तों से सम्बद्ध मामलों की जाच या वायवाही में साक्षी देने या दायाराएण करन के आघार पर किसी श्रमिक को विमुक्त करना अथवा उसके विरुद्ध श्रमया भेदभाव करना (५) मायता प्राप्त श्रमिक सघ के किसी अधिकारी को विमुक्त करना अथवा उमने विरुद्ध श्रमया भेदभाव बरतना क्याकि वह अधिकारी है तथा (१) मायता प्राप्त श्रमिक सघों के अधिकारों से सम्बद्ध व्यवस्थाया का पालन न करना । नियोजकों को अनुचित श्रमिक कामप्रणाली अपनाने पर एक हजार रुपय तक का जुमाना किया जा सकता है ।

व्यवसाय सघ विधेयक १९५०

व्यवसाय सघ अधिनियम के प्रशासन का उत्तरदायित्व राज्य सरकारों पर है जिनके द्वारा व्यवसाय सघों के रजिस्ट्रार की नियुक्ति की जाती है । अधिनियम के प्रशासन में कुछ कमियाँ दृष्टिगत हुई हैं । १९४६ में मुख्य श्रमायुक्त ने भारतीय श्रमिक सघान और अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा के प्रतिनिधि स्वरूप के विषय में अपने प्रतिवेदन में रजिस्ट्रार या उमके द्वारा नियुक्त किमी अथ व्यक्ति द्वारा श्रमिक सघों के रजिस्ट्रेशन अभिलेख तथा सेवा पुरितनाओं के सामयिक निरीक्षण की आवश्यकता पर बल दिया था । तदनुसार इस विषय पर विचार किया गया और फरवरी १९५० में ससद के सम्मुख एक विधेयक विचाराध प्रस्तुत किया गया । विधेयक मूलत एक समेकित उपाय था । इसके क्षेत्र से मेना तथा पुलिस बाहर रखी गई थी तथा सरकारी कमचारिया पर कुछ नियंत्रण लगान की प्रस्तावना की गई थी । विधेयक की मुख्य व्यवस्थाएँ निम्नलिखित थी —

(१) इसक द्वारा श्रम न्यायालय में मायता प्राप्ति के लिये निर्गमिन आदेश की शर्तों में परिवर्तन करन का प्रयत्न किया गया था यथा (i) जहाँ मायता के लिये एक से अधिक सघ प्रायना करें सबने अधिक सक्षमता वाल सघ को प्राथमिकता देनी चाहिये (ii) जनपद कमचारिया व श्रमिक सघ को यदि उसमें पूरा तगा जनपद कमचारी नहीं हैं या वह सघ किसी ऐसे श्रमिक सघों के संगान से सम्बद्ध है जिममें अन्य सघ भी निनके सदस्य जनपद कमचारियों व अतिरिक्त ग्रीर भी कमचारी हैं सम्बद्ध हैं मायता नहीं प्रदान की जायगी (iii) अस्पताल या शारीरिक सस्थाओं के कमचारियों का श्रमिक सघ यदि उसमें पूरातया अस्पताल या शारीरिक सस्थाओं के कमचारी जता भी हा सक्ष्य नहीं हैं अनिवाय मायता के लिय अधिकारी नहीं होंगे और (iv) एक श्रमिक सघ को जिसमें आशिक रूप से निरीक्षण कमचारी तथा अज्ञत धन्य कमचारी हा अथवा कुछ रखा प्रहरी वग के कमचारी और कुछ अन्य वग के कमचारी हा श्रम न्यायालय से मायता नहीं दी जायगी ।

(२) विधेयक में पजीकृत श्रमिक सघों के निरीक्षण के उद्देश्य से निरीक्षकों की नियुक्ति की व्यवस्था की गई थी । इसक द्वारा श्रमिक सघों को पजीकरण के लिये अधिमाय शर्तों को भी बढ़ाने का प्रयास किया गया था ।

(३) व्यवसाय सघ के नियमों में सदस्यों द्वारा दाय्ये की दर, व परिस्थितियों, जिनमें सदस्य का नाम सदस्य सूची में स हटा दिया जायगा, सदस्यों के विरुद्ध, जो जिना कायकारिणा व अनुमानन व हडताल या तालाब दी का आशय लत हैं या जो सघ के नियमों का उल्लंघन करते हैं अनुशासनात्मक कायवाही करने की प्रक्रिया तथा सघ के अधिकाधिकारों के विरुद्ध जा सघ या अधिनियम व नियमों का उल्लंघन करते व कायवाही करने की प्रक्रिया का भी निदिष्ट किया जाना था ।

(४) विधायक में पंजीकृत श्रमिक सघों द्वारा सदस्य सूची रखाने, प्रत्येक सदस्य द्वारा भुगतान किया गया चक्र का निबन्धन रजिस्टर में लिखाने तथा निर्धारित रूप से तथा पुस्तिकाओं और वृत्त की कायवाही का पूरा व्योरा, रखने की व्यवस्था की गई थी ।

(५) विधायक व अनुसार उन सघों की कायकारिणी में जा पूर्ण या आंशिक रूप से जापद कमचारियों व ठा बाहरी लाग नहीं रखे जाते थे । अन्य सघों व विषय में बाहरी लागों की सत्या कायकारिणी की कुल गणना का एक चौदावें अथवा चार में अधिकाधिक जा भी ठम था, निर्धारित की गई थी । किसी श्रमिक सघ द्वारा अनुचित श्रमिक-कायप्रणाली अपनाते व बाहरी पदाधिकारियों का तीन वर्षों के लिए श्रमिक सघ व किसी पद को धारण करने व अयोग्य कर दिया जाता था ।

(६) विधायक में सघों व पदाधिकारियों व निरगतों की व्यवस्था की गई थी यदि व अपने नियमों या अधिनियमों की किसी व्यवस्थायें का भंग करने के दापों हैं अथवा यदि व किसी परिनिर्णय अध्यादेश अथवा समझौते का मानना व अंगकन हान है ।

(७) जनपद कमचारियों व सघों पर कुछ प्रतिबंध लगाय गया थे । पूर्ण या आंशिक रूप से जनपद कमचारियों व सघों में बाहरी लाग पदाधिकारी नहीं हो सकते थे । एक सघों व नियमों द्वारा अपना सभा सदस्यों पर किसी भी प्रकार व राजनतिक कायबलापों में भाग लेने पर रोक लगायी जाती थी तथा दापों सदस्यों व वृद्धिकारों का व्यवस्था का जानी थी । इस नियम के पालन न करने पर पंजीकरण का निरसन किया जा सकता था । सरकारों कमचारियों चाहें व जापद कमचारी हों अथवा नहीं, का राजनतिक काय की स्यापना की अनुमति नहीं दी जाती थी ।

(८) कायकारिणी व सदस्यों या श्रमिक सघों व अधिकाधिकारों के विचारों व विचारों का श्रम-साधकत्व द्वारा सुनाने व लिए भी व्यवस्था की गई थी ।

व्यवसाय सघ विधायक का प्रवर गमिनि व सुपुत्र बन लिया गया था । चुकि सस्य व भंग हान में पहल में पारित नहीं किया जा सता वगलिय यह व्यपगत हो गया । तदनुसार में सरकारों व एक पुन प्रस्तुत नहीं किया । कस्य श्रमिक सघों का पंजीकरण व्यवसाय सघ अधिनियम १९२६ द्वारा ही पारित जाता रहा है ।

श्रमिक सघ और श्रमिक विधान

श्रमिक वर्गों के हितों को रक्षित और प्रवर्धित करने के लिए राज्य न बहुत स विधान पारित किये हैं। श्रमिका का सामाजिक हितों का प्रभावित करने वाले प्रश्नों को सामूहिक रूप से द्विदलीय या त्रिदलीय विचार विमर्श का माध्यम सहित करना सरकार की धारणा नहीं है। इसलिए सरकार न सहमत प्रमाण स्थापित करने तथा श्रम विधानों के प्रशासन और उन्हें लागू करने में श्रमिकों को अधिकाधिक सम्मिलित करने का प्रयत्न किया है। इनमें से कुछ विधान श्रमिक सघ अधिकारियों को यह अधिकार भी प्रदान करते हैं कि वे व्यक्ति श्रमिकों के हितों का उपयुक्त अधिकारियों के समक्ष प्रतिनिधित्व करें।

केन्द्रीय सरकार के विभिन्न अधिनियमों के अन्तर्गत स्थापित भिन्न भिन्न वधानिक संस्थाओं में कमचारियों के प्रतिनिधित्व द्वारा इस उद्देश्य के लिए कसे श्रमिकों का सहयोग और समर्थन प्राप्त करने का प्रयत्न किया गया है—इसका यहाँ सम्बन्ध विस्मरण किया गया है। वस्तुतः श्रम समस्याओं को मुहाने में वातालाप और विचार विमर्श के प्रभाव पर श्रम मंत्रालय का विश्वास का यह प्रतीक है। वधानिक संस्थाएँ जिनकी स्थापना की गई है प्रायः घन स्वरूप में त्रिदलीय हैं जिनमें राज्य नियोक्तों और कमचारियों के हितों का प्रतिनिधित्व किया जाता है। केन्द्रीय विधानों के अन्तर्गत प्रवर्धित संयुक्त विचार विमर्श तंत्र की यह एक श्रृंखला है। ऐसा सोचा जाता है कि कमचारियों के प्रतिनिधित्व का इन धारणाओं से श्रमिकों में रुचि पैदा होगी, कमचारियों और प्रबंधकों के बीच अधिक अच्छी समझदारी से औद्योगिक सद्भावना प्रवर्धित होगी, सामूहिक सौदागरी सुदृढ़ होगी तथा विभिन्न वधानिक व्यवस्थाओं को सफलता से कार्यान्वित किया जा सकेगा। अनिवाद्य संयुक्त विचार विमर्श में नियोजक कमचारी अन्तर्गत सबको की स्थापना के लिए एन्ड्रियन संयुक्त तंत्र के विकसित और मजबूत होना तथा औद्योगिक विवादाओं को रोकने और सुलझाने की आशा की जाती है।

स्थापन विधान

फक्ट्री अधिनियम १९४८ के अन्तर्गत फक्ट्रिया के अन्तर्गत कार्य की अवस्थाओं का विनियमित करने तथा नियोक्तों द्वारा फक्ट्री कमचारियों के लिए कुछ कल्याणकारी सुविधाएँ प्रदान करने की व्यवस्था की गई है। वे धारा के प्रबंध में श्रमिकों के प्रतिनिधित्व की भी अधिनियम में व्यवस्था है। राज्य सरकार किसी फक्ट्री या फक्ट्रिया के वर्ग के लिए नियम बना सकती है कि उनमें नियुक्त श्रमिकों के प्रतिनिधियों या श्रमिकों के लिए कल्याणकारी व्यवस्थाओं के प्रबंध में सहयोग लिया जाए। श्रमिकों को मजदूरी सहित वार्षिक छुट्टी प्राप्त करने का अधिकार भी दिया गया है। कार्य की अनवरतता सुनिश्चित करने के लिए ऐसी छुट्टी की स्वीकृति फक्ट्री के

अधिष्ठाता या प्रबन्धक तथा श्रमिकों के प्रतिनिधियों के बीच समझौते के द्वारा विनियमित की जा सकती है।

राष्ट्रिय श्रमिक अधिनियम १९५१ के अन्तर्गत श्रमिका के कल्याण तथा रोकथाम उद्योग में काम की अवस्थाओं को विनियमित करना भी व्यवस्था की गई है। प्रत्येक वागान में जहाँ साधारणतया १५० श्रमिक काम करते हैं, वे-टीन की स्थापना की जानी चाहिए। प्रत्येक नियाजक का यह भी कर्तव्य है कि वागान में रहने वाले प्रत्येक श्रमिक और उसके परिवार के लिए आवश्यक आवास की व्यवस्था करे। आवास के विषय में विचार विमर्श करने के लिए सलाहकार मंडलों की स्थापना की व्यवस्था है जिसमें राज्य सरकार नियाजकों और कर्मचारियों के प्रतिनिधि होते हैं।

सान अधिनियम १९५२ के अन्तर्गत जिसके द्वारा सान श्रमिका की काम की अवस्थाओं को विनियमित किया जाता है खनन मंडलों और समितियों की स्थापना की व्यवस्था की गई है जिनका काम निर्दिष्ट मामलों पर अपना प्रतिबन्धन देना या निष्णय करना होता है। एक खनन मंडल में श्रमिकों को प्रतिनिधित्व करने वाले प्रतिनिधियों में अलावा सानों के स्वामियों या उनके प्रतिनिधियों द्वारा नामांकित दो व्यक्ति तथा दो व्यक्ति सानों के हिता का प्रतिनिधित्व करने के लिए होते हैं। सानों के प्रतिनिधियों का नामांकन निर्धारित विधि से श्रमिक सघ या श्रमिक सघों द्वारा यदि उनकी कुल सदस्यता सानों की संख्या का एक चौथाई है, किया जाता है। किन्तु यदि एक सघ नहीं है तो एक या अधिक पञ्जीकृत श्रमिक सघ, जिनकी कुल सदस्यता एक हजार सानों से कम नहीं है एक श्रमिक प्रतिनिधि का निर्धारित विधि से नामांकन करते हैं तथा दूसरे का नामांकन केंद्रीय सरकार द्वारा किया जाता है। श्रमिक व्यक्तियों में अलावा सान में नियुक्त व्यक्तियों के हितों को प्रतिनिधित्व करने के लिए समिति में दो व्यक्ति और भी सम्मिलित किये जाते हैं। उनमें से एक का नामांकन सम्बद्ध सान के स्वामी, अभिकर्ता या प्रबन्धक द्वारा किया जाता है तथा दूसरे का नामांकन सान में नियुक्त सानों के ऐसे सगठनों जिन्हें सरकार द्वारा मान्यता दी गई है की सलाह पर केंद्रीय सरकार करती है। दुष्घटनाओं की सूचनाएँ निर्धारित अधिकारियों को देनी होती हैं तथा साथ ही उनकी एक प्रतिलिपि उसी विधि से दो महीने तक एक के लिये श्रमिक सघ अधिकारियों द्वारा निरीक्षण हेतु विशेष सूचना-पट्ट पर प्रदर्शित करनी होती है।

कोयले की सानों में सुरक्षा कोयला सान सुरक्षा (क्षेप्यभरण) अधिनियम १९२६ द्वारा प्रदान की गई है। सुरक्षा कामों के लिए व्यय इस उद्देश्य के लिए विशेष रूप से स्थापित कोयला सान क्षेप्यभरण कोष से किया जाता है। अधिनियम के अन्तर्गत सम्बन्धित निम्नलिखित मामलों की जांच के लिये एक जांच समिति की भी स्थापना की जा सकती है। इस समिति में श्रमिका के प्रतिनिधित्व की भी व्यवस्था की गई है क्योंकि कोयला सानों में नियुक्त श्रमिकों के हितों को प्रतिनिधित्व करने के लिए केन्द्रीय

सरकार द्वारा एक व्यक्ति का नामांकन किया जाता है। इस अधिनियम को निरसित करके कोयला गान (मरक्षण और सुरक्षा) अधिनियम १९५२ द्वारा प्रतिस्थापित कर दिया गया है जिसमें इसी प्रकार की व्यवस्थाएँ निहित हैं।

वाणिज्य जलयान से सम्बन्धित विभिन्न मामलों का विनियमन वाणिज्य जलयान अधिनियम १९५८ द्वारा किया जाता है। राष्ट्रीय हिता की सर्वोत्तम रूप से सेवा करने तथा भारतीय वाणिज्यिक ममुद्रयान के निपुण संचालण के सुनिश्चयन और विकास को बढ़ाने के लिए अधिनियम में राष्ट्रीय जलयान मंडल तथा जलयान विकास कोष समिति की स्थापना के लिए व्यवस्था की गई है। मंडल में जहाज के स्वामियों और सामुद्रिकों के प्रतिनिधियों की संख्या समान होती है। गोपी श्रमिक (नेवायुक्ति विनियमन) अधिनियम १९४८ द्वारा गोपी श्रमिकों के रोजगार को विनियमित किया जाता है। अधिनियम के अंतर्गत पदाहाने वाले मामलों पर सलाह के लिए सलाहकार समितियों की स्थापना का जाती है। इन समितियों में सरकार, गोपी श्रमिका तथा नियाजका को बराबर का प्रतिनिधित्व दिया गया है।

मजदूरी विधान

मजदूरी देय अधिनियम १९३६ से औद्योगिक श्रमिकों को मजदूरी भुगतान करने का विनियमन किया जाता है। इसमें व्यवस्था की गई है कि निर्धारित और अनुमोदित कटौतियों के बाद पूरी मजदूरी समय से भुगतान करनी चाहिए। मजदूरी से की गई कटौतियों से पदाहाने वाले दावों तथा मजदूरी का भुगतान देर से करने के मामलों का निबटारा इस उद्देश्य के लिए नियुक्त सरकार द्वारा उपयुक्त अधिकारी करते हैं। पंजीकृत श्रमिक सघ का कोई अधिकारी जिसे लिखित रूप में अधिकार दिया गया हो समुचित अधिकारी के सम्मुख अनधिकृत कटौतियाँ या मजदूरी का भुगतान देर से होने से खिन्न व्यक्तियों के मामलों का प्रतिनिधित्व कर सकता है। यदि खिन्न श्रमिक एक ही न भुगतान करने वाल बग से सम्बद्ध है तो मजदूरी के दावों के लिए एक ही प्राथनापन दिया जा सकता है।

सूक्ष्म मजदूरी अधिनियम १९४८ के द्वारा कुछ सेवायोजकों में जहाँ श्रमिकों के शोषण की संभावना है मजदूरी की न्यूनतम दर निर्धारित की जाती है। मजदूरी की न्यूनतम दरें निर्धारित और परिवर्तित करने हेतु सरकार को सलाह देने के लिये अधिनियम के अंतर्गत समितियों उप समितियों तथा सलाहकार समितियों की स्थापना के लिये व्यवस्था की गई है। उपरिनिखित समितियों के कार्यों में सामाजिक स्थिति को ध्यान में रखते हुए सलाहकार मंडलों की नियुक्ति की जाती है तथा राज्य सलाहकार मंडलों के कार्यक्षेत्रों में सामाजिक स्थिति को ध्यान में रखते हुए सलाहकार मंडलों की स्थापना करने के लिये तथा केन्द्रीय और राज्य सरकारों को न्यूनतम मजदूरी दरें निर्धारित और परिवर्तित करने के मामलों में सलाह देने के लिये केन्द्रीय सरकार द्वारा केन्द्रीय सलाह

नामाका सम्बद्ध कमचारिया और नियोजक अथवा उनके प्रतिनिधि सगठना ने साथ विचार विमर्श करन क बाद सरकार द्वारा किया जाना ह । यह विधि योजना केंद्रीय मंडल और राज्य मंडला के लिय लागू हा ग ह ।

कायला खान भविष्य निधि तथा वानस याजना अधिनियम १९८८ क अंतगत कोयला खाना म नियुक्त व्यक्तियो के लिय भविष्य निधि और वानस याजनाएं बनान की व्यवस्था हे । त्रिदलीय यासि मंडल क द्वारा भविष्य निधि का प्रब ध किया जाता है जिसम नियोजको के प्रतिनिधिया की सरया म श्रमिको के प्रतिनिधिया की सरया म नही हाती है ।

अभ्रक खान श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम १९४६ म अभ्रक खान श्रमिक कल्याण निधि की स्थापना क लिये व्यवस्था की गई है ताकि अभ्रक खान उद्योगा म नियुक्त श्रमिको के लिये कल्याणकारी कायकलापो की वृद्धि के हेतु वित्त प्रदान किया जा सके । अधिनियम या निधि के प्रशासन स सम्बन्धित किमी भी विषय पर केन्द्रीय सरकार को सलाह देने के लिये दो मलाहकार समितियो एक मद्रास राज्य तथा दूसरी बिहार राज्य के लिय, की केन्द्रीय सरकार द्वारा सघटन की अधिनियम के अंतगत व्यवस्था ह । समिति के सदस्य नामांकित किय जाते ह तथा अभ्रक खाना के मालिको तथा अभ्रक खान उद्योग म नियुक्त श्रमिका का समान प्रतिनिधित्व दना होता है ।

इसी प्रकार कायला खान श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम १९४७ के अंतगत कोयला खान उद्योग म नियुक्त श्रमिका क कल्याण को प्रवर्तित करन तथा वित्त प्रदान करन के लिये कायला खान श्रमिक आवास तथा सामाय कल्याण निधि की स्थापना की गई है । अधिनियम के प्रशासन स संबंधित विषयो पर सरकार का सलाह देने क लिय केन्द्रिय सरकार का एक मलाहकार समिति की स्थापना करनी होती है । कायला खान मालिका और श्रमिका क प्रतिनिधि बराबर सदस्य म इस समिति के लिये नामांकित किय जात है ।

औद्योगिक सम्बन्ध

औद्योगिक सेवावृत्ति (स्वायी आदेश) अधिनियम १९४६ क अंतगत प्रत्येक औद्योगिक संस्थान के नियोजक को अपनी सेवावृत्ति की शर्तों को स्पष्ट करना हाता है । अधिनियम के साथ सलग्न अनुसूची मे उल्लिखित विषया क सदम म स्थायी आदेशा म व्यवस्था की जाती ह । उनम बहुत से अय औद्योगिक मामलो के अलावा औद्योगिक संस्थाना म नियुक्त कमचारिया तथा श्रमिक सघ का नाम जिसम वे सम्बद्ध है के विषय म निर्धारित विवरण निहित होने ह । स्थायी आदेशा का प्राख्य प्रमाणित करन वाले अधिकारा को श्रमिक सघा क पास सूचनाय तथा उनका मन प्राप्त करने के लिये भेजना पडता है । यदि श्रमिक सघ

नहीं हैं तो उन्हें निर्धारित विधि से कमचारियों को भेजना होता है। श्रमिक सघों तथा कमचारियों के प्रतिनिधियों का अधिकार है कि वे आपत्तियों दायित्व करें और प्रमाणित अधिकारी का उचित गुणना पत्रा दे। स्थायी आदेशों की अधिकृत प्रमाणित प्रतिनिधि श्रमिक सघों या कमचारियों के अधीन निर्धारित प्रतिनिधियों का भेजना होती है। प्रमाणित अधिकारियों के आदेशों में अननुष्ठ व्यक्तियों को पुनर्विचार अधिकारों के पास अधीन करके का अधिकार होता है कि वे कमचारियों की कठिनाईओं सुननी पड़ती हैं तथा पत्रव्यति स्थायी आदेशों की प्रतिनिधि श्रमिक सघों या कमचारियों के निर्धारित प्रतिनिधियों को भेजनी होती है। सम्बद्ध कमचारियों और नियोजन के बीच समझौते के अलावा अतिम रूप से प्रमाणित स्थायी आदेशों को लागू होने की तिथि में ६ मास बीतने के पक्ष सशक्ति नहीं किया जा सकता है। वर्तमान स्थायी आदेशों में सलाहनायक इसी प्रकार के अधिकार कमचारियों का दान के लिए शोचनीय मयावृत्ति (स्थायी आदेश) अधिनियम को शोचनीय विवाद (सलाहना और विविध व्यवस्था) अधिनियम १९५६ द्वारा सशक्ति किया गया था। मूल कानून में नियोजकों का ही यह अधिकार दिया गया था। समुचित सरकार के हस्तगत के बिना स्थायी आदेशों के प्रमुक्तिकरण तथा विचारन के अर्थ विवेका का सुनान के लिए दला द्वारा श्रम विधायन की महायत्ना करने की व्यवस्था भी का गयी थी।

शोचनीय विवाद अधिनियम १९८० में अन्त श्रम प्रबंध मंत्रालय के प्रवर्तन तथा शोचनीय विवादों के सुनान और अनुमान करने के लिए व्यवस्था की गई है। इस हेतु अधिनियम के अन्त मंत्रालय अधिकारियों मंत्रालय मंडल, काम समिति का जॉन विचारनायक श्रम विचारनायक, शोचनीय विचारनिर्णय तथा राष्ट्रीय विचारनिर्णय की उत्पत्ति की गई है। समुचित सरकार द्वारा शोचनीय प्रतिष्ठान में जहाँ मापदण्डों १०० या अधिक कार्यकारी कार्य करते हैं। कार्यसमिति की स्थापना के लिए आदेशों मंत्रालय के। कार्यसमितियों नियोजकों और कमचारियों के बीच मन्वयना और उनके मन्वय वनाय रण तथा सामान्य विधि में सम्बद्ध मामलों के विवेका का सुनान के लिए उत्तरदायी होती है। कार्यसमितियों में नियोजकों और प्रतिष्ठान में नियुक्त कमचारियों के मन्वय रण प्रतिक्रिया होती है। कमचारियों के प्रतिनिधि निर्धारित विधि में प्रतिष्ठान में नियुक्त कमचारियों में से तथा यदि उनका कार्य श्रमिक सघ अधिनियम १९२६ के अन्त पत्रावृत्त श्रमिक सघों के अन्त सलाह से सुनना होता है। समुचित सरकार शोचनीय विवादों का सुनान के लिए मन्वय मंडल की भी स्थापना कर सकता है। एक मंडल में स्वतंत्र अध्यक्ष तथा दो या दो से अधिक सदस्य होते हैं। यह मन्वय मन्वयकों के सुनान पर समान हस्त में उनके पक्ष का प्रतिनिधित्व करने के लिए नियुक्त किया जा सकता है। यदि निर्धारित समय के भीतर कोई हल अपने प्रति दिया की प्रस्तावना नहीं कर पाता

तो समुचित सरकार एमे व्यक्तियों को नियुक्ति करती है जो उस दल का प्रतिनिधित्व करने के उपयुक्त समझे जाते हैं। उपरिलिखित विधि से मडल में रिक्त हुये स्थान भरे जाते हैं। जब 'यायानयो श्रम' यायालयो तथा 'यायाधिकरणो' के साथ परामशक को सम्मिलित करने जो इन विवादो को उनके समक्ष होने वाली कायवाहियों में सलाह दे सकें की व्यवस्था हेतु बाद में औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ को संशोधित किया गया था। सरकार 'यायाधिकरण' के लिये दो 'यक्तियों या परामशकों की नियुक्ति कर सकती है। एक 'यायालय श्रम' यायालय 'यायाधिकरण' या राष्ट्रीय 'यायाधिकरण' भी एक या अधिक व्यक्तियों को, जिन्हें विचारणीय विषय का विशिष्ट ज्ञान हो परामशक या परामशकों के रूप में सलाह देने के लिये नियुक्त कर सकता है। किंतु परामशकों की सलाह मानने के लिये वे बाध्य नहीं होते हैं। फिर भी यह ध्यान की जाती है कि जब या अधिनियम को कायवाहियों के साथ उनके सहयोग से उचित और शीघ्र निष्पत्ती की गारंटी हो ज़रूरी तथा दोनों दलों का परिनिष्पत्ती के प्रति विश्वास बढ़ जायगा। पीठामौन अधिकारियों जो उद्योग की अवस्थाओं श्रम प्रबंध संबंधों की जटिलताओं तथा विवाद की विशिष्टताओं से परिचिन नहीं होते, को परामशकों द्वारा सहायता दी जाती है। यदि विवाद में सम्बद्ध दल जो प्रत्येक पक्ष के बहुमत का प्रतिनिधित्व करते हैं ऐसा चाहते हैं तो समुचित सरकार को मडल या 'यायानय' या 'यायाधिकरण' को विवाद भेजना पडता है। विवाद के किसी भी दल का प्रतिनिधित्व किसी भी सराधन कायवाहा या कायवाहियों ती तब 'यायालय' में वकील द्वारा उही की जा सकती है। किंतु श्रम 'यायालय' या 'यायाधिकरण' के सम्मुख दूसरे दल का महमति तथा श्रम 'यायालय' या 'यायाधिकरण' जमा भी हो की अनुमति पर दलों का प्रतिनिधित्व वकील द्वारा किया जा सकता है। एक कर्मचारी जो विवाद में एक पक्ष है का प्रतिनिधित्व अधिनियम के अंतगत किसी कायवाही में पनीवृत श्रमिक सघ जिसका कि वह सदस्य है, के किसी अधिकारी प्रया सघान के किसी अधिकारी द्वारा जिसमें श्रमिक सघ सम्बन्धित है किया जा सकता है। यदि कर्मचारी किसी श्रमिक सघ का सदस्य नहीं है तो उनका प्रतिनिधित्व सम्बन्धित श्रमिक सघ के किसी यवाविधि अधिकृत अधिकारी अथवा उस उद्योग जिसमें वह नियुक्त है में नियुक्त किसी अन्य कर्मचारी द्वारा किया जा सकता है।

श्रमिक सघ के सक्रिय कार्यकर्ताओं का बनीकरण के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान कराने के लिये औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ को संशोधित किया गया। इसके अनुसार किसी चल रहे विवाद की कायवाहियों में सम्मिलित किसी रचित कर्मचारी के विरुद्ध नियोजक बिना प्राधिकारी की लिखित अनुमति के जिसके महा कायवाही चल रही है, किसी प्रकार की कायवाही नहीं कर सकते हैं। एक रचित कर्मचारी वह कर्मचारी होता है जो पनीवृत श्रमिक सघ का एक अधिकारी होने के नाते उस स्थान से

सम्बन्धित है तथा जिन इस सव्य म बनाने गये नियमों के अनुसार ऐसी मान्यता मिली है। प्रत्येक संस्थान में रक्षित कर्मचारियों की संख्या कुल नियुक्त कर्मचारियों की संख्या का एक प्रतिशत होते हुये कम से कम पाँच तथा अधिक से अधिक सौ होती है। संस्थान से सम्बन्धित विभिन्न श्रमिक संघों के बीच रक्षित कर्मचारियों की संख्या वितरित करने तथा यह विधि जिसके द्वारा उन्हें चुना जायगा और मान्यता दी जायगी के सम्बन्ध में सम्बद्ध सरकार को नियम बनाने होते हैं।

कायकारी पत्रकार (सेवा की शर्तें तथा विविध व्यवस्थाएँ)

अधिनियम १९५५

कायकारी पत्रकारों के लिये मजदूरी की न्यूनतम दरें निर्धारित करने हेतु केन्द्रीय सरकार कायकारी पत्रकार (सेवा की शर्तें तथा विविध व्यवस्थाएँ) अधिनियम १९५५ के अन्तर्गत पत्र मंडल का संघटन कर सकती है। मंडल में समाचार पत्र संस्थानों में सम्बद्ध नियोजकों तथा कायकारी पत्रकारों का प्रतिनिधित्व करने के लिये समान संख्या में व्यक्ति केन्द्रीय सरकार द्वारा नामांकित किये जाते हैं। केन्द्रीय सरकार द्वारा मंडल के अध्यक्ष के रूप में एक स्वतंत्र व्यक्ति की भी नियुक्ति की जाती है। प्रत्येक कायकारी पत्रकार को मंडल द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी से कभी भी हालत में कम मजदूरी नहीं दी जाती है। कुछ संशोधनों के अधीन होने पर औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ की व्यवस्थाएँ कायकारी पत्रकारों पर भी लागू होती हैं।

विविध

कुछ उद्योगों के विकास और विनियमन के लिये उद्योग (विकास और विनियमन) अधिनियम १९५१ में परिष्कृत किया गया था। अधिनियम के अन्तर्गत संघटित केन्द्रीय संसाहकार परिषद् का अधिनियम के प्रशासन में सम्बन्धित मामलों में केन्द्रीय सरकार को सलाह देनी है। औद्योगिक प्रतिष्ठानों के मालिकों तथा उन अनुसूचित उद्योगों में नियुक्त व्यक्तियों को पर्याप्त प्रतिनिधित्व दिया जाता है। कुछ नियोजित कार्यों को करने के लिये अनुसूचित उद्योगों में केन्द्रीय सरकार विकास परिषदों की भी स्थापना कर सकती है। इन विकास परिषदों में अग्र्य हितों का प्रतिनिधित्व होने के अतिरिक्त अनुसूचित उद्योगों के औद्योगिक प्रतिष्ठानों के मालिकों और कर्मचारियों के भी प्रतिनिधित्व प्राप्त है।

भारत में ब्रिटिश सरकार ने सांख्यिक उपक्रमों के विकास में बहुत सीमित रुचि ली। सरकार द्वारा योजना का प्रागमन बहुत पहले किया गया था तथा बाद में डाकू मेवाणा की व्यक्तित्व की गई। फिर भी योजना स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद के काल में ही सराजनित्र क्षेत्र काफी महत्वपूर्ण हो सका। योजनावद्ध आर्थिक विकास के युग का शीर्षाणेश होन तथा प्रथम पंचवर्षीय योजना ऐंगी कइ योजनाएँ अपनाये जान की श्रवना में प्रथम के रूप में लागू करने में सतुलित और तेज विकास की नींव डालन का नागरिक प्रयत्न किया गया था। मून उद्देश्य सतत आर्थिक विकास के लिये ठोस आधार आनकारी मेवाभुक्ति के लिये बढन हुए अवसर तथा जन समूहों के लिये उन्नत जीवनस्तर तथा काय की अवस्थाओं की व्यवस्था करना है। समाज का समाजवादी स्वरूप योजनावद्ध विकास का लक्ष्य हो गया। फलतः १९५६ में एक नई औद्योगिक नीति की घोषणा की गई। प्रस्ताव में कहा गया कि 'विशेषकर भारी उद्योगों तथा मशीन उद्योगों को प्रोत्साहित करने सांख्यिक क्षेत्र का विस्तृत करन और बृहत् तथा बढने हुये सत्कारी सेवा निर्माण के लिये आर्थिक विकास की दर को त्वरित करना तथा औद्योगिकरण को गतिशील करना अत्यन्त आवश्यक है। इन्हीं के माध्यम में अजनकारी मेवाभुक्ति के बढने हुये अवसरों तथा जनसमूहों के लिये उन्नत जीवनस्तर और काय की अवस्थाओं के हेतु आर्थिक आधार की व्यवस्था का जा तबती है। समान रूप से श्रम और धन की वर्तमान सममानताओं कम करना तथा विभिन्न क्षेत्रों में कुछ ही यक्तियों के हाथ में आर्थिक शक्ति के एकाधिकार और केंद्रीकरण को रोकना आवश्यक है। तन्मूलक राज्य नय औद्योगिक प्रतिष्ठानों को स्थापित करन तथा यातायात सुविधाया का विस्तार करन के लिये प्रयत्नशाल टंग से प्रत्यक्ष और प्रधान उत्तरदायित्व सभालगा। राज्य बढने हुए स्तर पर राज्य व्यापार का उपक्रम करन। आगे यह भी कहा गया कि आधारभूत और मुद्दावश्यक महत्व के मशीन उद्योगों अथवा लोकोपयोगी सवाद्या की सांख्यिक क्षेत्र में रहना चाहिये। अन्य उद्योगों जो आवश्यक हैं तथा जिनमें उस स्तर के विनियोग की आवश्यकता है जिसकी व्यवस्था वर्तमान परिस्थितियों में राज्य ही कर सकता है को भी सांख्यिक क्षेत्र में होना चाहिये। अतः राज्य

को विस्तृत क्षेत्र में उद्योगों के भविष्यकालीन विकास के लिये प्रत्यक्ष जिम्मेदारी लेनी है।”

उद्योगों को तीन प्रमुख वर्गों में विभाजित किया गया था। प्रथम वर्ग में आवश्यक रूप से आधारभूत मुख्य तथा युद्धावश्यक सत्रह उद्योग आते हैं जिनके विकास की पूर्ण जिम्मेदारी राज्य ने स्वयं ली। किंतु इसके लिये वह निजी साहमिका में महायुता प्राप्त कर सकती है। दूसरे वर्ग में बारह उद्योग सम्मिलित किये गये। उन पर प्राविशुल डग से राजस्व का स्वामित्व होना था तथा सरकारी प्रयत्न से ही नये प्रतिष्ठानों की स्थापना की जानी थी। अथ शेष उद्योग सरकार के नियंत्रण के अधीन निजी क्षेत्र के लिये छोड़े दिये गये।

उपर्युक्त नीति के परिप्रेक्ष्य में सावजनिक क्षेत्र का त्वरित विकास होता रहा है। 'निरपेक्ष श्रम तुलनात्मक दोनों ही दृष्टि से निजी क्षेत्र की अपेक्षा अधिक त्वरित गति में मावजनिक क्षेत्र के विकास की आशा की जाती है।' १ परिणामस्वरूप "१९५०-५१ की तुलना में तृतीय योजना के अन्त तक सावजनिक क्षेत्र का अंशदान संगठित उत्पादन उद्योगों में दो प्रतिशत से भी कम से लगभग एक चौथाई तथा खनिज उत्पादन में दसवें हिस्से से भी कम से एक तिहाई में अधिक बढ़ जायेगा। २

इन उद्देश्यों की दृष्टि में त्वरित श्रम नीति में भी आमूल परिवर्तन होना पड़े। '१९१४ से १९४० की अवधि के अधिकांश भाग में सरकार की श्रमनीति उद्योग में श्रम के निष्पक्ष नियामक रूप में रही। सनी सतदीय और सरकारी हस्तक्षेपों के अनिवाद्यत भी उद्देश्य थे—(१) औद्योगिक वातावरण की अतिघोर बुराइयों के विरुद्ध श्रमिका के लिये 'यूनितम अधिनियम' सरक्षण की व्यवस्था करना तथा (२) इसका निरापवाद करना कि श्रम और प्रबंध के मगडे राजस्व की सुरक्षा और शान्ति की सतारा न पग कर दें। ३ तथापि द्वितीय विश्वयुद्ध काल में अनिवाद्य पत्रनियम के सिद्धान्त का लागू किया गया। राज्य ने श्रम संबंधों में अधिकधिक हस्तक्षेप करना भी प्रारम्भ कर दिया। स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद की अवधि में श्रम विधानों की बाढ सी आ गई। उद्देश्य यही था कि श्रमिक वर्गों की स्थिति में चतुर्मुखी सुधार हो। ५वटी अधिनियम और खान अधिनियम में आमूल संशोधन किये गये। बटुन से बल्याणकारी विधानों को पारित किया गया तथा सामाजिक सुरक्षा लाभों के सम्बन्ध में राज्य कर्मचारी कीमा योजना तथा भविष्य निधि लाभों को लागू करके शुभारम्भ किया गया। 'यूनितम मजदूरी अधिनियम के द्वारा असंगठित श्रमिका के शोषण को रोकने के लिये प्रयास किया गया। औद्योगिक सम्बन्धों के क्षेत्र में औद्योगिक विवाद

१ तृतीय योजना पृ० ७

२ तृतीय योजना पृ० ११

३ इंडस्ट्रियल रिगुलेशन इन इण्डिया पृ० २४२

अधिनियम १९४७ द्वारा उन्हें नियमित करने के लिये राज्य को पर्याप्त अधिकार दिये गये। काय को शर्तों को पारिभाषित करने तथा अनुशासन बनाये रखने के उद्देश्य से औद्योगिक सेवावृत्ति स्थायी अधिनियम को पारित किया गया।

भारत में विकसित सावजनिक क्षेत्र के सद्म में इन सभी विधानों को परखना चाहिये। क्योंकि आर्थिक जीवन पर इनका अधिकाधिक प्रभाव पड़ना निश्चित है। 'जैसे-जैसे सावजनिक क्षेत्र का मापदण्ड भाग बढ़ता जायगा आर्थिक विकास में इसकी भूमिका और स्थिति और अधिक महत्वपूर्ण होती जायगी तथा राज्य की स्थिति सम्पूर्ण आर्थिक व्यवस्था के नियंत्रण और स्वल्प के निवारण करने में तब और भी सहायक हो जायगी।^१ यह विचार कि प्रातिपील श्रमनीति में राज्य को सबसे प्राग होना पड़ेगा श्रम अनुसंधान समिति ने सुझाया था। उद्योग विचार था यदि अधिकतम सरपको के नियम अधिकतम लाभ प्राप्त करना है तो भारत में अधिकांश संस्था, जसाकि अन्य देशों में भी है श्रमिक वर्गों की है और इसलिए यदि सामान्य व्यक्ति को उनका पावना देना है तो ऐसे आन्दोलन के निर्दोष रूप में राज्य की विचाराधीन समस्याओं के विरुद्ध जाग्रत मक माचा बनाना होता।^२

योजना में निहित लक्ष्यों की प्राप्ति के लिये योजना आयोग ने अपनी श्रम नीति निर्धारित की थी। योजना के लक्ष्यों का पूरा करने तथा साधारणतया आर्थिक प्रगति की उन्नति में श्रमिक मुरर माध्यम है। देश में आर्थिक संगठन के सृजन में जो सामाजिक न्याय की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिये सर्वोत्तम होगा उसका सहयोग एक अनिवार्य तथ्य है। इस महत्वपूर्ण भूमिका के साथ कुछ अधिकार और दायित्व भी जुड़े हुए हैं।^३ तदनुष्य यह स्पष्ट किया गया कि 'श्रमिकों की खान, पहनने तथा रहने से सम्बन्धित अनिवार्य आवश्यकताओं की पूर्ति के लिये पर्याप्त व्यवस्था करनी होगी ताकि वे अपने स्वास्थ्य और कार्यकुशलता को बनाये रख सकें। काय की अवस्थाएँ एनी होनी चाहिये जिसमें श्रमिकों के स्वास्थ्य की रक्षा की जा सक तथा व्यावसायिक जातिमा से उन्हें बचाया जा सके।^४ यह भी कहा गया था कि श्रमिकों का भी अपने दायित्व समझन चाहिये। 'श्रमिकों को और से इस तथ्य को अच्छी तरह समझ जाना' के लिये कि अन्य विकसित आर्थिक व्यवस्था में उत्साहवता के ऊपे स्तर की शोम नीव के अभाव में वह अपने और समाज के लिये एक श्रेष्ठ जीवन का निर्माण नहीं कर सकने तथा इसके लिये उन्हें स्वयं महत्वपूर्ण योगदान देना है। समाज के लिये श्रेष्ठ जीवन स्तर के

१ तृतीय योजना, पृ० १४

२ प्रतिवेदन पृ० १०

३ प्रथम योजना पृ० ५७०

४ प्रथम योजना, पृ० ५७०

प्रवृत्तन म श्रमिको की भूमिका मे अत्यधिक नियमित उपस्थिति, अनुशासित व्यवहार तथा कृतव्यो के निर्वाह मे सूक्ष्मतम सावधानी को स्वोच्छृति निहित है।^१

प्रथम योजना के दारान मजदूरी म सामान्य वृद्धि की कोई सभावना नहीं आकी गई थी। “मजदूरी के सम्बन्ध मे इस स्थिति पर कोई भी वृद्धि देश की आर्थिक स्थिरता को और खतरे मे डाल देगी यदि यह उत्पादन के मूल्यो मे प्रति-विम्बित हुई और परिणामस्वरूप वस्तुओं की कीमतें बढ गई। श्रमिको के लिये भी ऐसा कोई लाभ भ्रमात्मक सिद्ध होगा क्योंकि इसकी पूरी सभावना है कि उस लाभ का विलोप सामान्य कीमतों के स्तर पर वृद्धि हो जान से जल्दी ही हो जायेगा और इसने लम्बी अवधि मे सेवायोजन की मात्रा मे भी बुरा प्रभाव पड सकता है। इसलिये मजदूरी म किसी ऐसी वृद्धि का परिहार करना चाहिये।”^२ फिर भी (१) असमानताएँ दूर करने के लिये अथवा जहाँ बतमान वरें असाधारण रूप से कम हैं, तथा (२) युद्ध पूर्व वास्तविक मजदूरी को प्रतिस्थापित करने के लिये सयत्र के आधुनिकीकरण अथवा नवनीकरण और अभिनवीकरण के परिणामस्वरूप वर्धित उत्पादकता के द्वारा निर्वाह मजदूरी के प्रति प्रथम कदम के रूप मे मजदूरी बढाई जा सकती है। यह सुभाव भी किया गया था कि श्रमिकों से इस स्थिति के प्रति सहमति की आशा तभी की जा सकती है जब लाभों के वितरण पर भी नियंत्रण लगाया जाय।^३ विभिन्न उद्योगों और व्यवसायों म कायभार के वैज्ञानिक निर्धारण तथा मजदूरी के पमाणीकरण की भी योजना मे व्यवस्था की गई थी।

प्रथम योजना ने वनमान सामाजिक सुरक्षा लाभों के अलावा और किसी सुविधा के लिये वादा नहीं किया। विभिन्न विधानों द्वारा सरक्षित काय की अवस्थाओं को ‘इस उद्देश्य के लिय पर्याप्त समझा गया था। इसलिये आगे के पांच वर्षों मे ऐसे विधानों के नियावण के लिये आवश्यक प्रशासकीय उपायों पर बल देना चाहिये।”^४

मानव शक्ति का प्रभावशाली उपयोग करने के उद्देश्य से यह सुभाव दिया गया था कि भर्तों की रीतियों म सुधार करना चाहिये तथा श्रमिकों के प्राविधिक और यावसायिक प्रशिक्षण के लिये उद्योगों मे सुविधाओं की व्यवस्था की जानी चाहिये। सेवायोजन संगठन की सेवाओं को सुदृढ करना चाहिये। उद्योगों म प्रशिक्षण के कार्यक्रम कार्यान्वित किये जान चाहिये। इस योजना का ‘उद्देश्य पर्यवेक्षणीय कुशलता को तीन पृथक् कार्यक्रमों द्वारा उन्नत करना था—काय अनुदेशन श्रमिकों

१ प्रथम योजना, पृ० ५७१

२ प्रथम योजना पृ० ५८३

३ प्रथम योजना पृ० ५८३

४ प्रथम योजना पृ० ५८३

की उनके विशेष सकार्यों में निर्देशन देकर कुशलता का विकास करना काय सम्बन्ध से विद्यमान के प्रवृत्त की कुशलता का विकास करना तथा कायरोति काय की रीतियों में सुधार करने की कुशलता का विकास करना ।^१ इसके लिये सामयिक रूप से प्राविधिक विशेषता की सहायता विदेशों से आमन्त्रित की जानी थी ।

प्रथम योजना में विहित नीति की पूर्ति के लिये औद्योगिक सबंधों और श्रमिक संधा की भूमिका के सीमित क्षेत्र में श्रमनीति का विकास हमारे दृष्टिकोण से अधिक महत्वपूर्ण है ।

योजना में निजी क्षेत्र और सार्वजनिक क्षेत्र के बीच विभेद किया गया तथा दोनों के लिये भिन्न नीति का मुभाव दिया गया । नीति में इस बात पर बल दिया गया कि "औद्योगिक सबंध नियोजक और कामचारियों के बीच का ही विषय नहीं है तथा 'सामाजिक' यात्र और सभी सदस्यों के हित के लिये संगठित समाज में सभी वर्गों के हितों में अनवरत समाधान होना रहेगा और किसी वर्ग को उत्पादन में हस्तक्षेप करने का कोई प्रयास व्यवहार नहीं दिया जाना चाहिये जिससे समाज का जीवन अस्त-व्यस्त हो उठे । यहाँ तक कि जहाँ नियोजक और श्रमिक विरोधी शिबिरो में हो दला के पारस्परिक सम्बन्धों के विस्तृत क्षेत्र में उनके हितों की समानता आवश्यक रूप से स्पष्ट रहती है ।^२ इसीलिये श्रमिकों को इस अधिकार को स्वीकार करते हुए कि वे अपने अधिकारों की प्रतिरक्षा तथा अपनी अवस्थानों में सुधार के लिये शांतिपूर्ण सीधे कायबाही का आश्रय ले सकते हैं जब कि आर्थिक व्यवस्था प्रतिस्पर्धा निजी एकाधिकार अथवा निजी लाभों के आधार पर संगठित हो योजना बद्ध उत्पादन के हित में इन अधिकारों को कम करने का प्रयास किया गया है । ' योजनाबद्ध उत्पादन और वितरण के लिये संगठित आर्थिक व्यवस्था जिसका उद्देश्य सामाजिक यात्र और जनसमूहों के लिये उल्याण की उपलब्धि है वेवल औद्योगिक शांति के वातावरण में ही प्रभावशाली रूप से काय कर सकती है । भारत इस दिशा (औद्योगिक शांतिपूर्ण वातावरण) की ओर गतिशील है । वर्तमान अवस्था में वह आर्थिक और राजनितिक संकटकाल से भी गुजर रहा है । इमनिय प्रगल पाच वर्षों के काल के सद्भ में देश के औद्योगिक सबंधों का विनियमन इन्हीं दो विचारों पर आधारित होना है तथा राज्य के लिये यह आवश्यक है कि वह वृत्तानिक प्रविकारों से अपने को सज्जित कर ले ताकि अर्थ उपायों द्वारा समझौता न होना पर वह विवादों को सुनमाने के लिये अविनियमित या पबनियमित के लिये निर्देशित कर सके ।^३ इस प्रकार यह स्पष्ट किया गया है कि अनिवाय पबनियमित के सिद्धान्त को

१ प्रथम योजना पृ० ५६१

२ प्रथम योजना पृ० ५७२

३ प्रथम योजना, पृ० ५७३

प्रवश्य स्वीकार कर लेना चाहिये क्योंकि देश 'आर्थिक और राजनतिक सङ्कटकाल' से गुजर रहा है और इसलिये भी कि राज्य सभी वर्गों, विशेषकर विशेषाधिकारहीनो, के हितों की दख्खाल करेगा तथा समाज के विभिन्न वर्गों के बीच 'याय की व्यवस्था करेगा।

लेकिन योजना आयोग ने औद्योगिक विवादों को सुलभाने के लिये सामूहिक मालिकारी की प्रभाविकता पर अपना विश्वास प्रकट किया। "राज्य का प्रयास होना चाहिये कि अविश्रुतम सीमा तक पारस्परिक समझौते, सामूहिक सौदागारी तथा ऐच्छिक पञ्चनियम को प्रोत्साहन मिले और फनस्वल्प औद्योगिक विवादों में अपने हस्तक्षेप तथा अपन विनिष्ट अधिकारों के प्रयोग के अवसरों को 'यूनतम कर देना चाहिये।' इसलिये विवादों के पारस्परिक निराकरण के लिये सयुक्त विचार विमर्श के प्रोत्साहन की व्यवस्था की गई थी। नियोजक व कमचारी के सम्बन्धों को साभेदारी के रूप में समझना है। औद्योगिक शांति की बूजी अतत दानों पक्षों के परि वर्तित दृष्टिकोणों में निहित है तथा यह श्रमिक वर्ग और नियोजकों के नृत्व और साथ ही साथ सरकार का वतव्य होना चाहिये कि वे प्रजातन्त्र की वास्तविक भावना के अनुकूल दलों के बीच नये सम्बन्ध स्थापित करने के लिये प्रयत्न करें।"^१

सावजनिक क्षेत्र का भिन्न स्तर पर रखा गया है। 'निजी प्रतिष्ठानों के एक श्रमिक की अपक्षा सावजनिक प्रतिष्ठान के श्रमिक की स्थिति भिन्न है। उसे मालिक और सेवक की दोहरी भूमिका का निर्वाह करना होता है देश के नागरिक के रूप में वह मालिक है तथा प्रतिष्ठान के श्रमिक के रूप में सेवक।"^२ किन्तु 'जहाँ तक काम की अवस्थाओं और कल्याणकारी सुविधाओं का प्रश्न है, सावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों को गति निधारक होना चाहिये तथा आश प्रस्तुत करना चाहिये।"^३ उनका प्रयत्न उन लोगों के हाथ में होना चाहिये जिन्हें श्रमिकों की महत्वाकांक्षाओं के साथ सहानुभूति है। प्रगामी रूप से श्रमिकों का प्रतिष्ठान के विभिन्न मामलों में भाग लेना चाहिये तथा 'वातावरण ऐसा होना चाहिये कि श्रमिक स्वयं ही व्यवहार में साथ ही साथ सिद्धान्त में यह अनुभव करें कि वे प्रतिष्ठान में सम्भीत हैं।' उसी प्रकार के निजी प्रतिष्ठानों के लिये उपलब्ध श्रमिक विधानों के लाभ सावजनिक प्रतिष्ठानों के श्रमिकों को भी मिलन चाहिये और उन श्रमिक विधानों से छूट सिद्धान्त नहीं मिलनी चाहिये। इसी कारण यह कहा गया था कि 'जहाँ राज्य स्वयं ही नियोजक है प्रवच और कमचारियों के बीच नवध इस प्रकार से नियमित होने चाहिये जिसमें व अविश्रुत पारस्परिक सद्भावना और सफल सहयोग का उदा

१ प्रथम योजना पृ० ५७५

२ प्रथम योजना पृ० ५८०

३ प्रथम योजना पृ० ५८१

हरण प्रस्तुत कर सकें।”

इस सदन में योजना में इस बात पर बल दिया गया था कि ‘योजनाओं के निष्पादन में श्रमिक सघ और नियोजन संगठन यथाथ और महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वाह कर सकते हैं। भारत में योजनाओं के सफल क्रिया-व्ययन के लिये नियोजकों और श्रमिक सघों का सहयोग नित्य आवश्यक है। योजना के निष्पादन के विभिन्न चरणों में उनका निकटवर्ती सहयोग प्राप्त करना चाहिये।’^१ इसनिये ऐसी नीति का सुभाव दिया गया जिसमें बिना किसी संकोच के पारस्परिक संबंधों के मूलभूत प्राधार के रूप में श्रमिकों के सघ बनाने संगठित होने तथा सामूहिक सौदाकारी करने के अधिकार को स्वीकार कर लिया जाय। श्रमिक सघों के प्रति अभिवृत्ति मात्र सहिष्णुता की नहीं होनी चाहिये। ‘औद्योगिक पद्धति के अभिन्न अंग के रूप में उनका स्वागत करना चाहिये तथा उन्हें बचाव करने में सहायता देनी चाहिये।’^२

सावजनिक क्षेत्र में भी श्रमिकों के संगठनों की आवश्यकता का अनुभव किया गया। स्वस्थ श्रमिक सघवाद के प्रोत्साहन तथा श्रमिकों के संगठन के अधिकार पर अनावश्यक नियंत्रण न लगाने की प्रस्तावना की गई थी। ‘कर्मचारियों के हितों पर उचित रूप से विचार करने के लिये संगठित प्रतिनिधित्व आवश्यक है। कर्मचारियों की आवश्यकताओं के बढाव और संरक्षण के लिये एक श्रमिक आन्दोलन सावजनिक प्रतिष्ठानों के लिये उतना ही आवश्यक है जितना कि निजी प्रतिष्ठानों के लिये। औद्योगिक या वाणिज्यिक सरकारी प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों पर अथवा कर्मचारियों की तरह अपने श्रमिक सघ अधिकारों के प्रयोग में किसी तरह का नियंत्रण नहीं लगाना चाहिये।’^३

एक शक्तिशाली और संयुक्त श्रमिक सघ आन्दोलन आवश्यक समझा गया। “सामूहिक सौदाकारी की सफलता के लिये यह आवश्यक है कि जहाँ तक संभव हो उद्योग के विस्तीर्ण क्षेत्र के लिये एक ही सौदाकारी अभिवर्ती होना चाहिये।”^४ प्रतिनिधि स्वरूप प्राप्त करने के लिये जहाँ किसी सघ ने आवश्यक शक्ति नहीं जुटा पाई है तो वहाँ सबसे बड़े सघ को सभी संस्थानों के संबंध में जिनके बहुसंख्यक श्रमिक उसके सदस्य हों कार्य करने का अधिकार दिया जाना चाहिये। स्थानीय क्षेत्र के एक ही उद्योग में औद्योगिक संस्थानों के लिये पृथक सघों का निर्माण संशक्त और स्वस्थ श्रमिक सघों के विकास में अपकारी है तथा उनका अस्तित्व बहुत अपवादी परिस्थितियों में ही उचित हो सकता है जब कि एक उद्योग के सभी

१ प्रथम योजना, पृ० ५७५

२ प्रथम योजना, पृ० ५७३

३ प्रथम योजना, पृ० ५८१।

४ प्रथम योजना, पृ० ५७७।

व्यवसायो के लिये एक ही औद्योगिक संघ को प्राथमिकता दी जानी चाहिये, वेतन भोगी विशिष्ट वमचारियों के वर्गों के लिये अपने संघ बनाने की छूट दी जा सकती है बशर्ते कि उन वमचारियों का बहुमत ऐसा वर्ग के पक्ष में हो।^१

वाद की योजनाओं के लिये हमारी श्रमनीति के ये निर्देशन सिद्धांत भी रहे हैं। 'श्रमनीति के सम्बन्ध में प्रथम पंचवर्षीय योजना में जो कुछ कहा गया है। उसका अधिकांश भविष्य के लिये आधार रूप में समझना चाहिये।'^२ समाज के समाजवादी स्वरूप की नीति अपनाते से नीति में कुछ परिवर्तन करने की संभावना पैदा हो गई थी। 'एक मजदूरी नीति, जिसका उद्देश्य वर्धित वास्तविक मजदूरी की संरचना हो, को उद्विगसित करने की आवश्यकता है।'^३ यह स्वीकार किया गया था कि इस दिशा में सगत प्रयत्न नहीं किये गए हैं। चूंकि वर्धित वास्तविक मजदूरी के उद्देश्य को वर्धित उत्पादकता के परिणाम के माध्यम से प्राप्त किया जा सकता था, इसलिये 'परिणाम के अनुसार गुगतान लागू करने का सुभाषण किया गया था। इस सम्बन्ध में वेतन आयोग, बतन गणना, तथा बतन मजदूरी की कटपना की गई थी। वर्तमान सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का श्रौर विस्तार किया जाता था। "इसलिये अभिनवीकरण, जहाँ इससे बेरोजगारी न पैदा हो के त्रिय प्रयत्न किये जाने चाहिये तथा पाय की श्रव स्थाओं को उन्नत करने श्रौर श्रमिकों को लाभों में स पर्याप्त हिस्सा देने की गारंटी के बाद उससे विचार विमर्श करके इसे लागू किया जाना चाहिये।'^४

औद्योगिक सम्बन्धों के क्षेत्र में सामूहिक सौदागारी तथा पारस्परिक समझौते पर हमेशा बल दिया गया। कायसमितियों को अधिक सफल बनाने के लिये संयुक्त विचार विमर्श तंत्र को लागू किया जाना था। उनके क्षेत्र श्रौर उत्तरदायित्वों का सभा के क्षेत्र श्रौर उत्तरदायित्वों से स्पष्टतया सीमांकित किया जाता था। कायसमितियों को श्रमिक संघों के संस्थापकों के रूप में कार्य नहीं करना था। वर्धित उत्पादकता को प्रवर्धित करना निराज्यवादी का उनकी भूमिका की अधिक श्रच्छी जागकारी दान तथा श्रमिकों की आत्माभियक्ति की आशाओं को संतुष्ट करने के उद्देश्य से प्रथम के साथ श्रमिकों के सौत्तव्य का आवश्यक समझा गया था। यह भी अनुभव किया गया कि श्रम श्रौर प्रथम के बीच संपर्क का एक मुख्य साधन परिनिष्ठा श्रौर समझौते को अत्यन्त रूप से प्रियायित श्रौर लागू करना है।^५ परिनिष्ठों श्रौर समझौते को प्रियायित करने के लिये नियोजन का दिग्दर्शन करने हेतु पर्याप्त बंधन

१ प्रथम योजना पृ० ५७२-७८।

२ द्वितीय योजना पृ० ५७२।

३ द्वितीय योजना पृ० ५८८।

४ द्वितीय योजना, पृ० ५८१।

५ द्वितीय योजना, पृ० ५७५।

दण्डो का सुभाव दिया गया था—“अनुवतन के लिये एक समुचित यायाधिकरण का सघटन किया जाना चाहिये।”^१

सावजनिक प्रतिष्ठानों के समक्ष रखे गये आदश के महत्व को हल्का कर लिया गया है। सबसे अधिक महत्वपूर्ण यह है कि क्रियाचयन की रीति और उसकी व्यावहारिक मशा क्या है? औद्योगिक सबधा की नीति में जो कुछ सुभाव दिया गया था वह यह है कि ‘सावजनिक नियोजक की ओर से किसी ऐसे प्रयास को, कि वह एक नियोजक के दायित्वों का परिहरण करे क्योंकि यह लाभ के लिये काय नहीं कर रहा है, हतोत्साहित करना चाहिये।’^२ प्रथम योजना के आदर्शों कि सावजनिक क्षेत्र को आशा स्थितियाँ प्रस्तुत करनी चाहिये, गति निर्धारित करनी चाहिये तथा एक आदर्श के रूप में काय करना चाहिये, को चुपचाप ताक पर रख दिया गया। द्वितीय योजना में केवल यही कहा गया कि अंतिम विश्लेषण में सावजनिक क्षेत्र कमचारियों को कुल मिलाकर कम से कम किसी सेवावृत्ति में लगे अपने भाइयों के समान होना चाहिये तथा उक्त सावजनिक क्षेत्र के कमचारी के रूप में अपनी स्थिति तथा जो कुछ वे पदा करते हैं के प्रति वास्तविक गव का अनुभव करना चाहिये।^३ किंतु उपरोक्त स्थिति केवल एकपक्षीय है। सावजनिक क्षेत्र में आदर्श नियोजक होने के अपने पहले आदर्श को त्याग लिया है। और, फिर भी श्रमिकों से आशा की जाती है कि वे सावजनिक क्षेत्र के कमचारी के रूप में वास्तविक गव का अनुभव करे।

द्वितीय योजना में यह विचार व्यक्त किया गया है कि ‘समाजवादी समाज की स्थापना के लिये पूव मापता औद्योगिक प्रजातंत्र का सृजन है।’^४ “उत्पादन के लक्ष्यों की उपलब्धि तथा श्रम के हितों के संरक्षण दोनों के लिये ही एक सशक्त श्रमिक सघ आन्दोलन की आवश्यकता है।^५ किंतु वनमान श्रमिक सघ आन्दोलन की न्यूनताओं को गिनाने के अलावा योजना बनाने वाला ने इन समस्याओं के हल पर कोई प्रकाश नहीं डाला। हमें स्पष्ट और बहुरचिंत श्रमिक सघों का बाहुल्य राजनितिक संस्पर्धा समाधनों का अभाव तथा श्रमिक वर्गों के अनेकता की समस्याओं का खोजने के लिये द्वितीय योजना का सहारा लेने की आवश्यकता नहीं है। योजना में इन समस्याओं के लिये दोषी बाहरी नेताओं को ठहराया गया है जब कि दूसरे हाथ से उनको सराहा भी गया है। देश के श्रमिक सघ आन्दोलन के विकास में

- १ द्वितीय योजना, पृ० ५७६।
- २ द्वितीय योजना, पृ० ५७७।
- ३ द्वितीय योजना, पृ० ५७७-७८।
- ४ द्वितीय योजना, पृ० ५७२।
- ५ द्वितीय योजना, पृ० ५७२।

बाहरी लोगो न प्रशसनीय भूमिका निवाही है। उनके सहयोग के अभाव में आन्दोलन अपनी वतमान शक्ति और परिमाण को भी न पहुँच पाता।^१ योजना में श्रमिक सघ दशन और रीतियों में श्रमिकों के प्रशिक्षण की आवश्यकता पर बल दिया गया है। यह भी अनुभव लिया जाता है कि "श्रमिक सघ सगठना में, अब भी निष्ठावान श्रमिकों की आवश्यकता है तथा यदि श्रमिक सघ अपनी कार्यकारिणियों में ऐसे यत्तियों को चुनना चाहते हैं तो उनके अधिकार में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिये।"^२ यह भी सुभाव दिया गया था कि इससे पहले कि श्रमिक सघ अपने को पजीकृत करा सके उसे चार आठ का न्यूनतम सदस्यता शुल्क निर्धारित करना चाहिये।

योजना में स्वीकार किया गया कि 'शक्तिशाली सघों के निर्माण के लिये उन्हें प्रतिनिधि सघ के रूप में मायता प्रदान करना एक महत्त्वपूर्ण कदम है।'^३ तथा यह सुभाव दिया गया कि राज्यों द्वारा सघों को मायता प्राप्त करने के लिये जहाँ वतमान में ऐसी कोई व्यवस्था नहीं है * कुछ यधानित व्यवस्थाएँ करनी चाहिये। यह ध्यान देने की बात है कि सघों की मायता जो महत्त्वपूर्ण विषय को राज्या पर छोड़ दिया गया है। श्रम समवर्ती सूची में है और इस विषय पर केंद्रीय विधान भी है जिस लागू करने से समरूपता स्थापित हो सकती है तथा मायता भी जल्दी प्राप्त हो सकती है। केंद्र चाहता है कि सघों के प्रतिनिधि स्वरूप के विषय को निर्णीत करने के लिये केंद्रीय तथा राज्य सरकारों को स्वतंत्र छाड़ दिया जाय।

इस सुभाव को विभिन्न निशाओं से और भी जटिल बना दिया गया है।

ऐसा करते समय (मायता प्रदान करना) एक स्थानीय क्षेत्र के एक उद्योग में एक सघ के महत्त्व को ध्यान में रखने की आवश्यकता है। यह भी समान रूप से महत्त्वपूर्ण है कि केवल सरकारी आधार पर ही एक सघ को मायता प्राप्त होगी किंतु प्रभावशाली ढंग से कार्य करने के लिये उन चाहिये कि वह सीधी कार्यवाही का आश्रय लेने से पूर्व विवादों को मुलभान के लिये माय प्रक्रिया और तत्र का प्रयोग अवश्य कर ले। * सर्वाधिक प्रतिनिधि सघ द्वारा श्रमिक सघ अधिनियम की सभी शर्तों को पूरा करते हुए मायता के लिये अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता है। मायता किन्हीं अतिरिक्त शर्तों के अधीन है जिन्हें राज्य आरोपित कर सकता है। यह श्रमिक सघों के हृत्ताल करने के अपने अधिकार को छाड़ देने की

१ द्वितीय योजना पृ० ५७२।

२ द्वितीय योजना, पृ० ५७२-७३।

३ द्वितीय योजना पृ० ५७३।

४ द्वितीय योजना पृ० ५७३।

५ द्वितीय योजना पृ० ५७३।

शात पर भी हो सकता है। वस्तुतः इन परिस्थितियों के अंतर्गत स्वस्थ औद्योगिक संघर्षों का विकास करना कठिन हो सकता है।

इसी प्रकार द्वितीय योजना में निहित नीति में भी सुझाव दिया गया है कि श्रमिक और नियोजक संगठनों को अपने स्व-प्रवर्तित समुचित समोदनों के द्वारा कठोरतर अनुशासन बनाया रखना चाहिये। यह स्वीकार करते हुए कि विधान द्वारा अनुशासन आरोपित नहीं किया जा सकता है कहा गया है कि "श्रमिकों में अनुशासनहीनता की स्थिति में कुछ उपायों, वगैरह अथवा अथ, के बारे में सोचना आवश्यक हो सकता है कि अवैधानिक हड़ताल अथवा ताताविधि को दंडित करने के लिये वर्तमान व्यवस्थाएँ व्यवहार में अपर्याप्त सिद्ध हुई हैं। धीरे-धीरे काम करा 'कलम मत उठाओ और हड़ताल में स्थिर रहो के उदाहरण सामने आते रहे हैं जिन्हें अधिक व्यवस्था के विरुद्ध हितों की दृष्टि से अनदेखा नहीं किया जा सकता है। ऐसी स्थिति गंभीर है चूंकि वाय करने की शक्ति श्रमिकों की केवल एक ही सम्पत्ति है इसलिये अधिक महत्वपूर्ण यह है कि श्रमिक वर्गों द्वारा उम्र-धमता को कम करने की किसी भी प्रवृत्ति के विरुद्ध पहरेदारी करनी चाहिये।^१ राज्य श्रमिकों और उनके संगठनों का अभिभावक हो गया है। तन्मूलक यह आवश्यक है कि औद्योगिक अनुशासन के सम्पूर्ण प्रश्न को उसका विभिन्न पहलुओं के परिप्रेक्ष्य में जांचा जाय।^२ इस प्रकार राज्य श्रमिक संघों के कार्यों में हस्तक्षेप करने के लिये एक और भी हस्तक प्राप्त करना चाहता है।

श्रमनीति के सम्बन्ध में तृतीय योजना में कुछ महत्वपूर्ण बातें कही गई हैं। यह अनुभव किया गया है कि न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अन्तर्गत निहित उपाय अनेक मामलों में प्रभावकारी सिद्ध नहीं हुए हैं। दिल्लीय वेतन मंडला पर विश्वास पुनः व्यक्त किया गया। किंतु यह स्पष्ट किया गया कि औद्योगिक संघर्षों में न तो उनकी संगठित शक्ति का प्रयोग और न ही विधान तथा राज्य का हस्तक्षेप श्रमिकों की महत्त्वाकांक्षों को उपलब्धि में उनकी प्रतिक्रिया महायता कर सकता है। उनके लाभ केवल अथ व्यवस्था की शक्ति और गतिशीलता से पदा हो सकते हैं जिसका स्थायी आधार उत्पादकता का बढ़ना हुआ स्तर ही है।^३ प्रत्येक दिशा में वगैरह का प्रयत्न उत्पादकता का वास्तविक आधार है श्रमिकों के लिये बिना उत्पादकता में स्थिर वृद्धि के उनके जीवनस्तर में कोई भी प्रगति संभव नहीं है। क्योंकि सामान्यतया किसी संकुचित मीमांसा के बाहर मजदूरी में कोई वृद्धि मूल्य में वृद्धि के द्वारा अथवा भी निष्पन्न हो जायेगी। इसलिये श्रमिकों को अपने हित में

१ द्वितीय योजना, पृ० ५७८।

२ द्वितीय योजना पृ० ५७८।

३ तृतीय योजना, पृ० २६१।

तथा देश के विस्तृत हिा में अभिनवीकरण की प्रगति या विराय करने के बजाय प्राग्रह करना चाहिये ।^१ इस बात की आर भी ध्यान धारणित किया गया कि प्रकाश में भी अभिनवीकरण की आवश्यकता है । श्रमिक एक वग के रूप में श्रमिकों के उद्योग या उद्योग उत्पादकता के विना ही नहीं है । किन्तु इसे प्रिया प्रिमी का कष्ट पट्टाया करना चाहिये तथा वही दुःख उत्पादकता में उपलब्ध लाभ का समाप्त रूप में वितरित करना चाहिये । समाजवादी स्वल्प के गम्भ में प्रियाजका को भी कम लाभ स्वीकार कराने का नियम तयार होना चाहिये ताकि इस प्रकार अतिरिक्त लाभ को श्रमिकों का भाग्य गुणान्न तथा श्रौय विनियाम रण में प्रयुक्त किया जा सक । किन्तु सरकारों प्रतिनिधियों द्वारा निगमित केवल धर्मोपस्था का छाँवर कोई भी स्पष्ट नीति की घोषणा नहीं की गई । आय की असमानताएँ बढ़ती रही हैं । श्री अण्ण महुता न अण्ण तापणा म स एण म वहा या नि स्वतंत्रता में पून के विना म आय की असमानताया का अनुपात जवकि १ और १० या वही अब १ और ३२० तक पहुँच गया है ।

एक क्षमता सहिता का अनुमोदन भारतीय श्रमिक ममा द्वारा किया गया जा मन् रूप में श्रमिक ममा का यह मिद्धात भाग के नियम आदिष्ट करता है "कि न समाज के विस्तृत हिा में उद्योग के सम्मुख अपनी माँग प्रस्तुत करते समय उत्पादन की स्पर्षी वागन का उनाये रणन की आवश्यकता को ध्यान में रखेंगे ।"^२ हमका शय यह हुआ कि मजदूरी उदान पर हजाय हानन के नियम सघा के अधिनारा पर गमीर बढीनी की गई है । प्रकाश और क्रम बरगानी और अनुगणना का परिहृण करेंगे तथा श्रम न समुचित सरक्षण के साथ उत्पादकता की आनुनिक विधिया का अपनारोंगे और उनका समर्थन करेंगे । ये 'समुचित सरक्षण' क्या हयेंगे तथा इन्हे कम लागू किया जायगा स्पष्ट नहीं है । प्रकाश यह सुनिश्चित करेगा कि वधित उत्पादकता में दूय लाभों में श्रमिकों का उनका उचित भाग प्राप्त मिले ।^३ एसा प्रतीत होता है कि यह श्रमिकों के नियम बनाने का गहीनता की बात है ।

तृतीय योजना में आवश्यकता पर आधारित 'पूनतम मजदूरी को निर्देशन मिद्धात के रूप में मायता दन दूय यह इच्छा व्यक्त की गई है कि "श्रमिक वग के परिवार की वापहाय आवश्यकताओं को नम नियम पर उपलब्ध सर्वाधिक अधिष्टत आरणा के परिप्रणय में पुनर्जाता जा सकना है ।"^४ और यदि द्वितीय बतन आयाम के प्रतिबन्धन विमल सरकारी उमचारिया के नियम विमल पापाटार आवश्यकताओं का

१ तृतीय योजना पृ० २६२ । टटसमेन, तयवर १६, १९६१ ।

२ समृत बाजार मत्रिका, अक्टूबर ११, १९६१ ।

३ समृत बाजार मत्रिका, अक्टूबर ११, १९६१ ।

४ तृतीय योजना, पृ० २५६ ।

निर्धारण किया जाता है, तो पूत के पाँच पालने वाली बहूत्रण चरिताथ होती है तथा ऐसा लगता है कि यह प्रश्न हमेशा विचारणीय बना रहेगा ।

तृतीय योजना में ग्रामू पाछा की दृष्टि से कुत्र सात्वता दन की नी वान कही गई है । राज्य कमचारी बीगा और भविष्य निधि लाना को अधिक से अधिक कमचारियों के लिये उपलब्ध कराना होगा । त्रितु सभी धर्मिका का य मुविधाएँ द पाना अब भी एर आदश है । बधनिज सुराग और कत्याणवारी उपाया को अधिक प्रभावशाली ढग से लागू करन के लिय अत्यधिक जागरूकता दिखानी होगी क्योंकि 'अभी नर निने औद्योगिक स्वास्थ्य सर्वेक्षण किये गये हैं उनसे यही माबूम हुगा है कि व्यावसायिक बीमारियों की सत्या बरता जा रही है ।' १ औद्योगिक आवास व सम्बन्ध में एक नई नीति अब भी खोजनी है क्योंकि जनक स्थानों पर स्थिति में सुधार हान के बजाय और बिगड गई है ।

अनुशासन संहिता को जिसे १९५८ में स्वीकार किया गया था तृतीय याजना की अवधि में औद्योगिक सन्धों की नीति का आचार माना गया है । पार स्परिक विचार विमर्शों को प्रात्माहित करना होगा तथा प्रबन्ध में धर्मिका द्वारा अधिकाधिक भाग लेने को मुनिश्चित करना पडेगा । सामूहिक सौदाकारी को वाछ नीय समभा गया । तदनुत्प 'धर्मिका और नियोजका क बीच मतभेदों को मुलभान के लिये ऐच्छिक पचनिएय के सिद्धांत को वृद्धोत्तर रूप में प्रयाग करन के हेतु उपाय खोजने होगा । २

स्वरित औद्योगीकरण व लिय धर्मिक सघा के महत्त्व को भी तृतीय योजना में स्वीकार किया गया है । 'उहें देश के औद्योगिक और आर्थिक प्रशासन तत्र के एक आवश्यक अंग के रूप में स्वीकार करना पडेगा तथा उहे वायित्वी क निवाह क लिये जो इन स्थिति से सम्बन्ध है तयार करना चाहिये । यह भी अनुभव किया गया है कि धर्मिक सघ नेतृत्व को प्रगामी रूप से धर्मिका के वर्गों में से ही विक सित होना है तथा जैसे ही धर्मिक शिक्षा कार्यक्रम में बढौती होगी यह प्रक्रिया अत्य धिक गतिमान हो जायेगा । ३

सघों की मायता की समस्या अनुशासन संहिता के एक अंग के रूप में मुन नानी है । इससे देश में सशक्त और स्वस्थ धर्मिक सन्धवाद के विकास का माग प्रशस्त होगा । ४ मायता का आचार ६ मास के काल में कम से कम सत्यान के धर्मिकों के १५ प्रतिशत की अनवरत सदस्यता होगी । एक उद्योग या एक स्थानीय

१ तृतीय योजना, प० २५६ ।

२ तृतीय योजना प० २५४ ।

३ तृतीय योजना प० २५५ ।

४ तृतीय योजना, प० २५५ ।

क्षेत्र के प्रतिनिधि सभ घोषित हो गये कि एक सभ को २५ प्रतिशत सदस्यता का दावा करना चाहिये। जहाँ अनन्य सभ हैं, वहाँ सबसे बड़े सभ का मायना दी जानी चाहिये। एक बार मायना प्रदान करने के बाद उक्त दो सभ तक के लिये नहीं छोड़ा जा सकता जब तक कि सभ ३ अनुशासन संहिता का उल्लंघन न किया हो।

संक्षिप्त रूप में राज्य की नीति का निम्नलिखित मुख्य शीर्षकों के अन्तर्गत वर्णित किया जा सकता है —

(१) वृद्धात्तर मजदूरी स्तर, सतरा के विरुद्ध व्यवस्था (एक विशाल सामाजिक सुरक्षा योजना का लक्ष्य है) अग्रिम अर्द्धी काय और सेवा की शर्तों तथा सुरक्षा और उत्पाणकारी व्यवस्थाओं के रूप में श्रमिकों के लिये आर्थिक सुविधाएँ उपलब्ध कराएँ।

(२) समुक्त विचार विमर्श तथा श्रमिका के प्रबन्धन भाग लेने की योजनाओं के माध्यम से श्रमिक वर्गों के स्तर का उन्नत करना।

(३) यह अनुभव करना कि श्रमिक सभवाद अन्विष्ट है तथा श्रमिक सभा का सहयोग आवश्यक है। श्रमिक सभा का प्रभावशाली योगदान नहीं मिला क्योंकि आन्दोलन का अनन्य समर्थन का सामना करना पड़ता है। उनमें से मुख्य समस्याएँ रही हैं—(i) समुक्त सशक्त और स्थिर श्रमिक सभ आन्दोलन का अभाव, (ii) बाहरी लागों की उपस्थिति तथा (iii) सर्वांगीण प्रतिनिधि सभ को मायना देने का प्रश्न।

(४) सामूहिक सोलिकारी तथा ऐतिहासिक परंपराओं को प्रोत्साहित करना। अन्विष्ट पंचनिष्ठय ३ कुछ संस्थागत सुविधाएँ उपलब्ध हुई हैं और साथ ही साथ अग्रिम समस्याएँ भी पता हो गई हैं। 'दुर्ग पद्धति में औद्योगिक अशांति के निवारण को रोकना और श्रमिक वर्ग के लिये प्रगति के माध्यम उपलब्ध कराएँ तथा सुरक्षा की भावना प्रदान करने, जो अथवा मजदूरों द्वारा जाना, में सहायता प्रदान की है। किन्तु मात्र ही मात्र वादशीलता का भावना में वृद्धि तथा अन्विष्ट प्रक्रिया में मिलान के कारण व्यापक अशांति का बढ़ना मिला है।'^१

जहाँ तक पहलू प्रश्न का सम्बन्ध है श्रमिक वर्गों की स्थिति में कोई सुधार नहीं हुआ है। नास्तिक मजदूरी का स्तर निम्न बना हुआ है।^२ बढ़ती हुई कीमती के प्रभाव को समायोजन करने के लिये विभिन्न दर में महंगाई भत्ते का मिटाया अर्द्धी काय है। इसी प्रकार सामाजिक सुरक्षा सुविधाओं के रूप में हितलाभा की स्थिति सतोषजनक होना में काफी दूर है। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभ ने श्रमिका के हितों का निम्नलिखित शब्दों में व्यक्त किया है —

१ तृतीय योजना, पृ० २५०।

२ विस्तार के लिये अध्याय ३ देखें।

“प्रबंध में श्रमिका के भाग लेने की बात बचन मिटाने वाली हुई है जिसे सरकार ने गंभीरतापूर्वक नहीं ली। मासजिक क्षेत्र एवं छात्र विद्यार्थी नहीं का पाया है तथा द्वितीय योजना में व्यक्त विचारों का अभी तक उम पर कोई प्रभाव नहीं पड़ा है। ऐसा जगता है कि अदलीय वेतन मन्त्रालय वेतन आयोगों की भी विचारों सरकार के समक्ष अपना महत्त्व नहीं रखती हैं। त्रितीय संस्थाओं द्वारा लिये गए निर्णय अभी भी व्यापारिकरणों द्वारा अनिवाद्य निर्णयों के रूप में स्वीकार किये जाते हैं। ठेके के श्रम का सम्मूहन अब भी पूर्ण नहीं हुआ है। उचित मजदूरी प्राप्त करने का श्रमिका का अधिकार अब भी अपूर्ण बना हुआ है।”

सरकार ने समुचित विधान द्वारा नियोजनों और श्रमिका के बीच समुक्त विचार विमर्श योजनाओं की प्रास्ताविक करने का प्रयत्न किया है। इस क्षेत्र में औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ तथा राज्य विधायकों के कार्यसमितियों तथा विभिन्न स्तरों पर अन्य समुक्त विचार विमर्श संस्थाओं को स्थापित करने की व्यवस्था की है। औद्योगिक संस्था में सुधार करने के अनिश्चित इन उपायों से श्रमिकों और उनके संगठनों के हित को जेंना उठाने का प्रयास किया गया है।

वैधानिक दायित्वों को पूर्ण करने के उद्देश्य से एक बड़ी संख्या में कार्य समितियाँ तथा अन्य समुक्त विचार विमर्श योजनाएँ कार्य कर रही हैं। ऐसा प्रतीत होता है कि सत्ता की दृष्टि से उन्हें अपनी ताकत मिली है। किंतु उनके कार्यों और कार्यप्रणालियाँ से यह सिद्ध नहीं होता कि उनसे किसी भी रूप में वातावरण में सुधार हुआ हो। प्रबंधकों के दृष्टिकोण में भी कोई विशेष परिवर्तन नहीं हुआ है। 'इसमें नियोजकों एक वर्ग के रूप में के दृष्टिकोण में कोई प्रगतिशील परिवर्तन नहीं हुआ। निम्नलिखित उद्देश्यों की अनिच्छा में और सभी उत्तरदायी विधान के नियमों उपायों के समक्ष समर्थन किया है किंतु उनके द्वारा मंत्रिकाओं के रूप में कोई वास्तविक परिवर्तन नहीं हुआ है।^१ इन योजनाओं के असफल होने के अग्र कारण भी हैं यथा—हर समुक्त विचार विमर्श योजनाओं के क्षेत्र की अस्पष्टता श्रमिका के प्रतिनिधि चुनने की दोषपूर्ण प्रणाली तथा समुक्त विचार विमर्श और श्रमिक संघों के बीच मध्य में की स्पष्ट व्यवस्था का अभाव। इस बात का पर्याप्त अर्थ है कि वही श्रमिक संघ आंदोलन का कुलने के नियम कार्यसमितियों का उपयोग न किया जाय।

किंतु प्रमुख कारण निराशा और प्रबंधकों की गंभीरता की अभाव है। 'वर्तमान में प्रबंध बहुत बेदिल, निरंकुश तथा वस्तुतः है। यदि समुक्त विचार विमर्श को सतोषपूर्ण ढंग से कार्य करना है तो प्रबंध के मध्य और निम्न वर्गों में श्रमिक अधिकारों के साथ कुछ विकेंद्रीकरण आवश्यक है।^२ वास्तविक

१ सी० बी० गिरि लेबर प्रॉब्लम्स इन इण्डियन इंडस्ट्री पृ० १८६।

२ सी० बी० कुमर अवतारपेट आरु इंडस्ट्रियल रिलेशंस इन इण्डिया, पृ० ७६।

कारण इस तथ्य में लितिन है कि जहाँ श्रमिका या नियोजकों के हृदयों या दृष्टि कोणा में कोई परिवर्तन नहीं हुआ है, वाय समितियों का गठन एक वर्धात्मक दायित्व बना दिया गया है।^१

फिर भी यह उत्तेजनीय है कि उच्च स्तर पर समुक्त विचार-विमर्श कुछ मनो-जनक रहा है जहाँ सामाज्यतया श्रमिक मण्डल के शीपस्य नेताओं और नियोजकों तथा उनके प्रतिनिधियों के बीच विचार विमर्श हुये है। श्रमिक सभों के नेता, जो इन उच्चस्तरीय विचार विमर्शों में भाग लेते हैं, प्राय सामाजिक और राजनतिक स्थिति के हात हैं जिसमें ध्यान आकर्षित करने में वे समर्थ रहते हैं। केवल जब उन निर्यात का व्यवहार में लाना होता है तो वास्तविक कठिनाई पदा होती है। जब तक नियोजन की अभिवृत्ति में आमूल परिवर्तन नहीं होता और जब तक वे समुचित कीमत पर सामाजिक हिना और उद्देश्यों के लिये दृष्टिकोण होकर उद्योग में कार्य करने के हनु तयार नहीं होत समुक्त विचार विमर्श को सफलता नहीं मिल सकती है। समुचित शब्द का अर्थ उद्योग के नेताओं के अनुसार पारिभाषिक 'समुचित' नहीं है बल्कि वह 'समुचित' जो देश के अनुसार समुचित हो।

इस सम्भ में यह भी कह देना उचित होगा कि भारतीय श्रमिक मण्डल के मवसम्मत निर्यातों को आदर न करने की सरकार की हान की नीति तथा केंद्रीय बतन आयोग की सिफारिशों में परिवर्तन का दिन में भी ऐसे विमर्शों का महत्व कम हो गया है।

प्रथम में श्रमिका के भाग लेने की एक अर्थ ऐसी योजना थी जो १९५८ के बाद से कुछ चुन हुये उद्योगों में सरकार द्वारा लागू की गई। स्थायी श्रम समिति के सदस्यों श्रमिकों के समर्थ केंद्रीय श्रममंत्री श्री गुलजारी लाल नन्दा ने कहा था— मैं विश्वास करता हूँ कि केवल प्रथम और श्रमिका के बीच वास्तविक साहचर्य से ही उद्योग में वास्तविक और अखिरत प्रकार की शान्ति स्थापित की जा सकती है। श्रमिका और प्रवर्तकों के बीच इन सम्भों के माध्यम में हम जो कुछ उपलब्ध करना चाहते हैं वह केवल कटुता का उन्मूलन नहीं है बल्कि उद्योग के ऊँचा उठाने के लिये तथा देश की अर्थव्यवस्था को टैंच में ऊँच स्तर पर लाने के लिये यथासंभव सहयोग है। मैं इन स्वयंसेवक स्वीकार कर लिया है कि हम देश में हमारे औद्योगिक संगठन की यह सावभौमिक विशेषता हो तापणी तथा मैं इसके लिये बहुत लम्बे समय की कल्पना नहीं कर रहा हूँ।^२

योजना में नियोजन तथा श्रमिक मण्डल के बीच कुछ मिथित अनुभूतियों को जन्म दिया। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभ सभा ने योजना का स्वागत किया तथा

१ सी० बी० कुमार टवलपदम द्वारा इंडस्ट्रियल रिलेशंस इन इण्डिया, पृ० ७६।

२ बी० बी० कानिष्ठ द्वारा उद्योग इण्डियन ट्रेड यूनियंस पृ० १८४।

इसमें 'यासिता क आशु' की पराकाष्ठा देखी जिसका प्रतिपादन गारी जी ने किया था। फिर भी सभा ने कुछ शब्द चेनावनी के कहे। 'किंतु इस प्रकार का भाग लेना वास्तविक और प्रभावशाली नहीं हो सकता जब तक कि उसका आधार पारस्परिक अधिकारों और नायित्वा के प्रति सम्मान न हो तथा श्रमिका को शिक्षित करने और उन्हें उत्तरदायित्वों, जिनमें उन्हें हिस्सा लेना है के लिये सज्जित करने हेतु समुचित काम न उठाये जाय।'

योजना कार्यायन कर्म पर सतोपजनक रही रही। दश की आर्थिक प्रगति औद्योगिक शक्ति के निय सर्वाधिक महत्वपूर्ण श्रमिका के भाग लेने की योजना की सफलता और स्वरित प्रगति पर विचार करते हुए^१ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा को शिक्षादायक करनी पड़ी कि दुर्भाग्यवश ऐसा सोचने के लिये यह सकेन मिले हैं कि प्रबन्धकों की ओर से योजना को उतना समर्थन नहीं मिला जितना मिलना चाहिये था। उदाहरणों की कमी नहीं है जब नियोजक ऐच्छिक रूप से श्रमिकों के साथ सहयोग करने के लिये इस सीमा तक आगे नहीं बढ़े कि उन्हें साधारण श्रमिक सघ कार्यों को करने की भी अनुमति द सकें।^२ पूर्व अधिवेशन में भी भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा को कहना पड़ा कि ऐसा भी उदाहरण है कि श्रमिकों ने प्रस्तावित समुक्त प्रत्यक्ष समितियों के लिये अपने प्रतिनिधियों के नाम प्रबन्धकों की ओर से किंतु इस सम्बन्ध में प्रबन्धकों की अभिवृत्ति उत्साहीनता और तटस्थता की थी। कुछ मामलों में ऐसी स्थिति पैदा करने की सीमा तक प्रबन्धकों को प्रवृत्त किया गया तथा श्रमिकों के लिये प्रयत्न सहयोग द पाना असम्भव था।^३ अगस्त १२वें वार्षिक अधिवेशन में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा ने कहा प्रबन्धकों में श्रमिकों का भाग लेना की योजना, ऐसा प्रतीत होता है कोई प्रगति नहीं कर पा रहा है यद्यपि काफी समय पहले इस कार्यायन किया गया था जहां भी शुभाग्गम हुआ है केवल सरचनात्मक संगठन की ही स्थापना हुई है जिसमें वास्तविक भाग लेने वाला केवल श्रमिकों के प्रतिनिधियों को प्रबन्धकों के प्रतिनिधियों के साथ स्थान नर दिया गया है।^४ तन्तु रूप भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा का 'यह मत था कि यदि उन फकिद्वारा स दमका परीक्षण किया जाना है जहां औद्योगिक सबंध सुवृद्ध नहीं है तो एक बहुत अच्छा उद्देश्य आवश्यक ही व्यर्थ हो जायेगा।'^५

- | | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| १ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा | १०वें अधिवेशन का प्रतिवेदन, प० १३। |
| २ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा | ११वें अधिवेशन का प्रतिवेदन प० १२७। |
| ३ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा | ११ वें अधिवेशन, प० १८। |
| ४ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा | १० वें अधिवेशन प० ११। |
| ५ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा | १२ वें अधिवेशन प० ६-१०। |
| ६ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा | १२ वें अधिवेशन पृ० ३। |

श्रमिकों के प्रयत्न में भाग लेने के सम्बन्ध में हिन्द मजदूर सभा कभी भी बहुत इच्छुक नहीं रही और न उसने ऐसी योजनाओं को उन बुराईया के निदान स्वरूप समझा जिनमें इस देश के श्रमिक वर्ग पीड़ित रहते हैं। 'निदेशक योजनाओं को कार्यान्वित न करने के पक्ष में हिन्द मजदूर सभा न अपना मत व्यक्त किया है तथा साथ ही साथ स्पष्ट कठिनाइयों और बाधाओं की ओर भी ध्यान आकर्षित किया है। देश के औद्योगिक विकास का सम्पूर्ण आधार कुल मिलाकर पतना ठोस नहीं है कि वह प्रवृत्ति में श्रमिकों के भाग लेने के सफल ऊपरी ढाँचे को वर्दाश्वर कर सके।'^१

केवल कुछ इन गिने मामलों को छोड़कर योजना अभाव का रूप में असफल रही है। उचित मजदूरी यथोचित ऋण और सेवा की अवस्थाओं स्थायी नौकरी, शिक्षाओं के लिये समुचित प्रतिया तथा सुखद औद्योगिक सम्बन्धों के अभाव में ऐसी योजना कभी सफल नहीं हो सकती। कमजोर श्रमिक वर्ग पर बाहरी शक्ति कारणों का अधिपत्य का खतरा और भी बढ़ गया है। श्रमिक वर्ग कमजोर होने से उन पर बाहरी लोग का नियंत्रण होता है और श्रमिकों में प्रयत्न के लिये प्रभाव भी बहुत सीमित होती है। अविश्वस्यक श्रमिकों में प्रशासकीय और तकनीकी ज्ञान का अभाव होना है। इससे अज्ञान भारतीय श्रमिक वर्ग की वित्तीय स्थिति बहुत खराब होती है जिससे वे वर्तमान समस्याओं के अध्ययन में सहायता के लिये विशेषज्ञों को भी नियुक्त कर पाने में असमर्थ होते हैं।^२ इन परिस्थितियों के अन्तर्गत दो म म एक परिणाम निश्चित है। या तो उन्हें प्रवृत्ति में सम्मिलित करके प्रभावकारी रूप में मूक बना दिया जायेगा अथवा यदि वे कठोर साधन हुये तो सर्वोत्तम अभिप्रायों के बावजूद वे प्रयत्न के प्रति वायक और दोषपूर्ण सिद्ध होंगे।^३

यहां यह बताना अनुचित नहीं होगा कि प्रथम विश्वयुद्ध के काल में ऐसी योजनाएँ इंग्लैंड में प्रारम्भ की गई थी और पर्याप्त सीमा तक उन्हें सफलता मिली थी। अन्तयुद्ध की अवधि में इन्हें पुनर्जीवित करने के अभाव में प्रयत्न असफल रहे किन्तु द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान उन्हें सफलता मिली और हाल ही में उनका महत्त्व फिर समाप्त हो गया। यह विचारणीय है कि दोनों बार के पुनर्जीवन निश्चित रोगवार तथा मूल उद्देश्य की मायता अर्थात् युद्ध में विजय जिसे श्रमिकों और प्रवृत्तियों द्वारा समान रूप से स्वीकार किया गया और जिसके सभी अन्य विचारों को प्रत्यादिष्ट किया की भूमिका के साथ हुआ था। किन्तु जन्मे ही सुरक्षा और सामान्य उद्देश्य की स्थिति समाप्त हुई मजदूरी दर पद्धति का आवश्यक आर्थिक सधन ने

१ हिन्द मजदूर सभा ७ वें सम्मेलन की रिपोर्ट पृ० ६१।

२ धी० बा० गिरि तैवर प्राबन्धन इन इण्डियन इंडस्ट्री प० १६३।

३ धी० बा० गिरि वही, पृ० १६३।

अपना कुप्रभाव जमाना प्रारम्भ कर दिया और आन्दोलन की स्वतः प्रवर्तित निष्प्राण होने लगी।^१

यदि इंग्लण्ड में प्रौढ़ श्रमिक मध्य आन्दोलन तथा लम्बे समय से स्थापित सामूहिक सौदाकारी की परम्पराओं के साथ योजना की सफलता के चिह्न दृष्टिगत नहीं हुए तो भारतीय परिस्थितियों के अन्तर्गत उसकी असफलता की बात एक पूर्व निष्कर्ष थी।

श्रमिक सभा के महत्त्व को स्वीकार किया जाना व कारण यह सरलता से आशा की जा सकती थी कि श्रम नीति का निर्माण के साथ क्रिया-व्ययन किया जायगा और सरकार भारत में मुक्त तथा स्वतंत्र श्रमिक मध्य आन्दोलन के विकास को अनुमति देगी। किन्तु सरकार के आचरण से अस्मिता के लिये बाफी गुनाह रह जाती है।^२ ऐसा अनुभव करने का कारण है कि सावजनिक क्षेत्र के श्रमिक सभों के प्रति सरकार की अनिच्छा कबल हिनोस्माह और उदासीनता की रही है। इस तथ्य के बावजूद कि स्वाधीनता १३ वर्ष पहले प्राप्त की गई थी साम्राज्यवादी दिनों की पुरानी अभिवृत्ति अब भी वर्तमान है जिससे अनुसार श्रमिक मध्य आचरण रूप से विध्वंसी संगठन है जिन्हें महत्ता पता है विध्वंसित करना होता है तथा जिन पर निगरानी करनी होती है।^३ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभा जिन पर कांग्रेस का प्रभुत्व है वो भी कहना पड़ा कि 'हम तब सरकार का सम्बन्ध है स्थिति स्पष्ट नहीं है। सरकार के प्रणामी तत्त्व औद्योगिक समस्याओं को समझने का पयत्न कर रहे हैं और जिनकी सीमा तब महत्ता भी प्रदान कर रहे हैं किन्तु बहुत से राज्यों में सरकार इनके बावजूद कि देश में समान के समानवादी स्वरूप को स्वीकार किया है श्रमिक वर्ग की महत्त्वानुभवाओं को प्रणामात्मक दृष्टि से देखने की स्थिति में नहीं रही है। सावजनिक क्षेत्र के मदायोजन प्रदान करने वाले विभाग अब भी अनुत्तर हैं।^४ दानो ही निजी और सावजनिक क्षेत्रों में अधिकारियों द्वारा प्रमुख श्रमिक मध्य कार्यकर्ताओं का बलीकरण बोट नया तथ्य नहीं है तथा हर जगह सामान्य रूप से इसका अनुभव किया जाता है।^५ इस दशक के औद्योगिक विकास में सावजनिक क्षेत्र के अधिक से अधिक महत्त्वपूर्ण होना के कारण कुछ प्रवृत्तियाँ विकसित श्रमिक सभा के मार्ग पर के निरुद्ध पहरेर दना ही पड़ेगा। वहा हमारे क्रियात्मक काम कलापो को राजनैतिक सभेहा से दबाने की सम्भावना हो सकती है। यहाँ तक कि समानता और जाय पर आधारित और विशेष जागरूकता से पदा होने वाली स्वाभाविक

१ समरवेल इन्स्टिट्यूट पोस ग्रोक अवर टाइम प० १२७।

२ हिन्द मजदूर सभा ५ वाँ सम्मेलन प० १७।

३ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभा ८वाँ प्रतिवेदन प० १५-१६।

४ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभा ६वाँ प्रतिवेदन, प० १५६।

मागों को राजनितिक कार्यक्रमों के रूप में व्याख्या करने की सभावना पड़ा हा सकती है। साधारण चूका उसे अनुपस्थिति देर से आना और अनिपुणता का राजनितिक अनुशासन के अधीन माना जा सकता है और इन सबसे सावजनिक क्षेत्र में अधिक से अधिक पुलिस अधिकारों का विक्रम हो सकता है।^१

सरकार संगठन बनाने के अपने कमचारियों के अधिकारों पर अक्रुश लगाने के लिये प्रयत्नशील है। सरकारी कमचारी व्यवहार नियमों के अन्तर्गत आना यह है कि श्रमिक सघों में सम्मिलित हान के लिये जनपद कमचारियों पर रोक लगा दी जाय। सरकार सभी आवश्यक मन्त्रालयों में विधान द्वारा हटाना पर रोक लगा देने के बारे में भी प्रालोचना कर रही थी। केन्द्रीय सरकारी कमचारियों के संगठनात्मक बाहरी लागों की सम्म्यता पर भी रोक लगायी जानी थी।

हड़ताल के बाद अपनायी गई दमनकारी नीति ने सरकार के द्वारा प्रतिपादित नीति में श्रमिकों का विश्वास हिल गया है। हड़ताल के बाद की अवधि में बहुत से निष्ठावान श्रमिकों को गम्भीर उत्पीड़न का सामना करना पड़ा। उन निष्ठावान श्रमिकों के लिये स्थानांतरण तथा अनुपयुक्त आधारों पर दण्डित करने की विद्वम्बना साधारण बात हो गयी थी।^२ यदि यह सब निष्ठावान श्रमिकों के साथ हुआ तो जिन्होंने हड़ताल में भाग लिया उनके भाग्य की कल्पना की जा सकती है।

केन्द्रीय श्रम मंत्री श्री गुलजारीलाल नन्दा को यह आश्वासन देना पड़ा कि कुछ समय तक सरकार का इरादा हड़तालों पर रोक लगाने का नहीं है। किन्तु उन्होंने इस बात को स्पष्ट किया कि विचार विमर्श पंचनिर्णय अथवा यदि आवश्यक हुआ तो अनिर्णय पंचनिर्णय के द्वारा अपने कमचारियों के साथ विभेदों को दूर करने के लिये सरकार ने निश्चय कर लिया है। अपने कमचारियों के साथ सम्बन्धों को सुधारने के लिये सरकार के सुनिश्चित प्रयत्नों के अभाव में अनतिक्रमता का प्रादुर्भाव हो सकता है। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की वायकारिणी समिति को चेतावनी देनी पड़ी कि श्रमिक सघ आन्दोलन से विधान द्वारा केन्द्रीय सरकारी कमचारियों को निर्वाचित कर देने मात्र में ही उन्हें हड़ताल करने से नहीं रोका जा सकेगा। यदि हड़ताल पर जान के उनके अधिकारों में कटौती की जाती है तो सरकार और उसके कमचारियों के बीच विभेदों को निवटाने के लिये विकल्प रूप में सततपूर्ण रीतियों को प्रवर्तित करने की आवश्यकता होगी। सावजनिक क्षेत्र के विकास के साथ ही विभेद बने रहने की ही सभावना नहीं है बल्कि उनका क्षेत्र भी विस्तृत हो सकता है। यदि सरकार और उनके जनपद कमचारियों के बीच सुख

१ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा २१वाँ प्रतिवेदन पृ० ३१-३२।

२ वही

१२वाँ प्रतिवेदन पृ० १२४।

संघ बनाय रखने के इस महत्त्वपूर्ण पक्ष की अवहेलना की जाती है तो सरकारी कमचारियों के बीच अनतिरता अपने सभी कुप्रभावों के साथ प्रविष्ट हो जायेगी और तब अनतिक कमचारियों की इतनी बड़ी सना के साथ कोई भी सरकार अपने दायित्वों को पूरा करने की आशा नहीं कर सकती।”^१

इसने एसा प्रतीत होता है कि सावजनिक क्षेत्र में श्रमिक सघों की भूमिका को लेकर पर्याप्त भ्रामक विचारधाराएँ हैं। यह एक अनिश्चित नीति है। यह भी कहा जा रहा है कि सरकार श्रमिक सघ आन्दोलन के एक चरण का या सरकारी नीतियों का समर्थन करने के लिये तैयार हो पथ लेनी रही है। श्रमिक सघ आन्दोलन के एक चरण को सरलता से सरकारी नीति का प्रादुर्भाव युद्धकाल में हुआ था जब भारत सरकार ने भारतीय श्रमिक सघों को न केवल मान्यता दी बल्कि उस सघों को वित्तीय सहायता भी प्रदान की। राजनितिक विभेदों पर आधारित श्रमिक सघ आन्दोलन का विभाजन तथा श्रमिक सघ सघाना में से एक को सरकार द्वारा दी गई सहायता ही के तथ्य से निदाने युद्ध के बाद की अवधि में विकास के स्वरूप को प्रभावित किया।^२

भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की स्थापना कांग्रेस के सत्रिय सहयोग और सहायता से हुई थी। यह सुझाया जाना है कि श्रमिक वर्गों की रक्षा करने के लिये सरकारी नीतियाँ और व्यवहार भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के सघों का समर्थन करते हैं। हिन्दू मजदूर सभा का कहना है कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा पर सरकार का नियंत्रण है तथा वह सरकारी नीतियों का अनुसरण करती है।^३ एसा वहाँ उदाहरण प्रस्तुत किया गया है जहाँ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के सघों को स्पष्ट रूप से अल्पसंख्यक होने के बावजूद भी प्राथमिकता दी गई है और जिसका परिणाम श्रमिकों और प्रबंधकों के बीच असुलद संबंधों में हुआ है। मिलाइ के इस्पात कारखाने में सरकार के विभेदों के रूप में हिन्दू मजदूर सभा को शिवायत करनी पड़ी। सभी चाताकियों और प्रजासत्तीय कूटनीतियों से भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा से सम्बद्ध सघों को, जिसे भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभा ने स्वीकार किया है ५३५ की सदस्यता पर हमारी २५०० की सदस्यता के विपरीत मान्यता दी गई। यह किमान की सभी व्यवस्थाएँ तथा साथ ही साथ अनुमानित सहायता के विरुद्ध था।^४ हिन्दू मजदूर सभा से सम्बद्ध सघों का फलत उच्च न्यायालय में सरकारी नियमों को चुनौती देनी पड़ी।

१ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा, १२वाँ प्रतिवेदन पृ० १६१।

२ सी० बी० कुमार पृ० ११६।

३ हिन्दू मजदूर सभा ६वाँ स्वागत समिति पृ० ८।

४ हिन्दू मजदूर सभा ६वाँ महासचिव की रिपोर्ट पृ० ३५।

टीका इसी प्रकार की दुर्भाग्यपूर्ण कहानी भारी विद्युत् गमन, भासान की है। सयत्र की औद्योगिक शांति दमशा अनिश्चित रही ?। यहाँ तक कि १९६२ के निर्वाचन दौर के समय हमारे प्रधानमंत्री का प्रयोग भी गुल्मी को सुवर्ण म समय नहीं हो सका। श्रमिका और पुनित के बीच कुछ कम या अधिक गुट की सी स्थिति पैदा हो गई थी। "भागी विद्युत् गमन में गवट के मुख्य कारणों में से एक प्रत्यक्ष और राज्य श्रम विभाग द्वारा भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के गमन का ऊँचा उठान का प्रयास था। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के सघ पर श्रमिका का विश्वास नहीं था और यह सत्य प्रत्यक्ष का अच्छी तरह साबूत था। किन्तु फिर भी गमनवत राजनीति व्यवस्था के कारण, प्रत्यक्ष भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के सघ को मान्यता दी गई। यह सयत्र प्रारम्भ में ही श्रम गमनों का गलाघात रहा है तथा विद्युत् दो वर्षों में पार उल्लान और सामूहिक बूट हड़ताल हो चुकी है। प्रत्यक्ष द्वारा उपनव्य श्रम याथायतय में विधायक भी हड़ताल को रोका नहीं, जो अपने पुराने में घटित हुए और जिनके सावजनिक क्षेत्र के एक प्रमुख प्रतिष्ठान पर गमन का प्रयास हुआ था।

तेजी ही कहानी इत्यादि लक्ष्य की भी है जहाँ साम्यवादी नियमित गम घोर और श्रमिका के बीच अपनी स्थिति मजबूत कर रहा था। सरकार ने साम्यवादी प्रभाव से युक्त गमन का कुचनन और एक क्षेत्र में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा का गलाघात इनके नियम प्रत्यक्ष सभ्य विधि का प्रयास किया। श्रमिक भारतीय श्रमिक संघ सभा का ता गमना विरोधी सरकार की नीति के विरुद्ध आम गिता था है। "कार भी हड़ताल जमीनी रूप से विगम विरुद्ध गी, ताड़ी प्रहार और विचारक विगम श्रमिनियम का गलाघात उत्तर उपवाग में किया गया था।" १२ इसका महत्त्वपूर्ण आलोचना की श्रमकता कर सतत है क्योंकि हट गमित भारतीय श्रमिक संघ सभा द्वारा लगाया गया ?। किन्तु इसी प्रकार के आरोप हिन मजदूर सभा द्वारा भी लगाये गये हैं। श्रमिका में फूट डालने तथा प्रत्यक्ष के हिन की रक्षा करने के लिए राज्य सरकार ने प्रत्यक्ष सभ्य उपाय किया। काजू और व्यंग्या के नाम पर गमन के श्रमिकों का जिले से निरन्तरित कर दिया गया। श्रमिका का गिरफ्तार करने जना में टाक दिया गया। कोरिक्ट कागज मिल के विचार का प्रत्यक्ष याथायतय का तनी गीपा गया जब तक कि मजदूर सभा में निरन्तर भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा में सम्मिलित हुआ गया। इससे राज्य सरकार के उद्देश्य और प्रयास पर और भी प्रमाण पढा है।" १३ भारत में निरन्तर रूप में

१ स्टेटस मेन फरवरी २० १९६२ ।

२ श्रमिक भारतीय श्रमिक संघ सभा पुनर्गुणन का सामान्य प्रतिबन्धन, पृ० ।

३ हिंदू मजदूर सभा द्वा सभ्येत्तन पृ० ६३ ।

काफी लोभो का यह विश्वास है कि अग्रे सघो की अपेक्षा भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के सघो को सङ्कार स अङ्क श्रोत्ताहन मिलता है । ^१ 'श्रमिक सघो का अपनी श्रोत करने की उत्सुकता से प्रेरित हाकर इमन श्रमिक सघा के नये सघान के गठन का प्रवचन किया तथा श्रमिक सघ मायना सौदाकारी अभिकता के रूप मे श्रमिको के प्रतिनिधियो का चुनन की प्रक्रिया आदि जन मामलो के सम्बन्ध म अपनी नीति को रजिन कर दिया । ^२ महाराष्ट्र राज्य कोल्हापुर म राज्य यातायात के कामचारियो को गिरफ्तार श्रोत बलीकृत किया गया जबकि वे हडताल म भी सम्मिलित नही हुय थे । भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा को सहायता देने के उद्देश्य स यह सघ किया गया क्याकि वहा अ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा सघ प्रतिनिधि सघ था । ^३

यह तक दिया जा सकता है कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा तना काग्रस म इसलिए इतना निकट का सबध है क्याकि उनकी मूल नीतिया एक हैं । "भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा न अपन तथा काग्रस के बीच विचारा श्रोत आदर्शो की एकरूपता पायी है । दोनो ही मत्य श्रोत अहिंसा तथा गाधीजी के अग्रे सिद्धान्तो पर विश्वास करत हैं इमके अलावा काग्रस एक सगठन था जिनके माध व पूराण्य स सम्बद्ध रह है । ^४ इमा कारण भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा न आम चुनाव म काग्रस के उम्मीदवारो को सामूहिक समथन देन का वात कही थी । यह सुभाव भी दिया जा सनता है कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा श्रोत काग्रस म सद्धान्तिक सम्बन्धो की निकटता व कारण ही प्राय सरकारी सरक्षण का उलत आभास पदा हा जाता है । किन्तु यह अवश्य कहा जा सनता ह कि काग्रस दल श्रोत सरकार व बीच अन्तर स्पष्ट व्याख्यायित हाता चात्रिय श्रोत बनाये रखना चाहिये । काग्रस एक दल के रूप म नये ही भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा का समथन कर किन्तु सरकार को विभिन्न श्रमिक सघो के बीच कठोर तटस्थता बरतनी चाहिये श्रोत सबाधिक प्रतिनिधि श्रमिक सघ ने ही स प्रवह्वर करता चाहिये । ऐमा सोचन के कारण है कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा राज्य सहायता का प्राप्त करने म समथ है । भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा का अपनी स्थिति श्रोत शक्ति स विस्थापित करने के अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा व प्रयत्न दस प्रकार न केवल राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की व्यवसाय सघ नीति पर आक्रमण समभे जाते

१ चात्स भाँयस इडस्ट्रियल रिलेशंस इन इण्डिया पृ० २८६ ।

२ सी० बी० कुमार डब्लुवमेट आक इडस्ट्रियल रिलेशन इन इण्डिया ओरियन्ट सागनेस पृ० १४६ ।

३ एस० एम० जोशी हिंद मजदूर सभा एवां सम्मेलन, पृ० ४० ।

४ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा एवां अधिवेशन, पृ० २६ ।

ह प्रलि सरकारी नीति पर नी निगम बह सम्प्रचित है, बुद्ध तम मात्रा म यही बात अथ व द्वीय श्रमिक गघ सभाना वी गलर्भा व साथ लागू हाता है। अथ व मामत्रा व सम्पन्न म भारत सरकार की नीति दम दृष्टिवाण स भी परसनी रादिय। एण आर शसक दन व रूप म बाप्रेस दन सरकार की नीति को सुचित करता, तथा भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मना म प्रत्यक्ष रूप म सप्रचित नी है जिम बह मपनी श्रमशासना समन्धी है। दूसरी आर, समष्टि श्रमिका के शीच राजनिति समन्धा व लिय सरकार भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक मत्र सभा की ओर कुशा है तथा स्वभावतः श्रमिक मघा व सप्रध म अणी नीति (सरकार के रूप म अथ व दामित्वा व प्रमुष्ण) दम सरू म दि मगित करी है निगम श्रोत्राणिक श्रमिका व शीच भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मभा की म्विति सुदृग् नी रहे।"१

बह भविष्य व लिय भी बुग मनु है। यतमान समय म श्रमिक मघ आन्दोलन की स्वतन्त्रता को दुःख प्रान व अत्रावा दसस अथ राजनतिक दला की, यनि व निता राज्य म श्रमिकार म प्राप्त है एमी प्रकार की रूपायना को अणान का पूवप्रतिभा मिलता है। अगिल भारतीय श्रमिक सघ मभा व सघा का बहारा दान व लिय बरत व माम्यतानी ममिमहन व विरुद्ध भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मभा व आर शिसायत की थी। श्रमिक सघा पर राजनिति दनाय मवत उदृ क्षाण ओर उम भूमिका व अनुपयुक्त वता मना है जिमका नि उदृ नित्राह करता है।

हमारा सप्र व मृत्र हन म यहा निवार करत का है नि सारनतिक क्षेत्र म उन नीतिया का सरकार व नियमित्य करत ना प्रमरत निया है अथवा नही। मूक्ष्य अध्ययना म हम एमी दुःख विषय पर मट्टगत ह नि कवनी ओर करती व शीच राकी अतर रहा है। पापित नीतिया व नियामयना का लार काफी सधम की स्थिति रही है। तत्रि सरकार एण्डर पत्राणिय ओर सामूहिक सोशानारी का बाह्यमय मग मना है निनु फिर नी विधान का पत्राणिय व निय सोपन हनु अपन अधिवार बाय रणना राहता है। आ गिर जत्र त्रम मन्त्री थ नीति म परिवर्तना नाा चाहत थे ओर सामूहिक सोशानारा का प्रास्ताहिन करत चाहते थ। किनु उदृ प्रमरत निरोध का सामना करत पडा ओर नीति निय चित नही की जा मपी। आ मण्डुमार्ई दसाई का विषयान ह नि "अत्र नीति समयानुक्रम नही रहा। श्रमिका आर प्रमवका का जगल मा शानूत मागा थे निय सामाज अनुमति नहा दे सना है। दमनिए अत्रिम आश्रम व रण म विधाना को अधिनियम के निय सोपन हनु सरकार व अधिनार निये है।" दशी तरह के विचार मम्बई राज्य

१ सी० बी० कुमार टयलरमैट थाक इण्टिदुयल रिसेशना दम इण्डिया, ओरिण्डर लामोना पृ० १२५-२६।

के श्रम करने की शक्ति प्राप्त हो गई तथा अन्तराष्ट्रीय धार्मिक सौजन्य का तन् १९५५ में प्रायोजित सम्मेलन में भारतीय राष्ट्रमण्डल ने व्यक्त किया था।

एनी अथर्वव्यवस्था में जहाँ राज्य विनियमन के अन्तर्गत निश्चित तन्त्रों की प्राप्ति के लिए विवाद का नियोजित किया जाता है श्रम प्रबंध सबका का क्षेत्र का पूरकतया संयोग पर छोड़ देना स्पष्ट रूप से अव्यावहारिक होगा। हम इस निष्पत्ति पर पहुँचे हैं कि यद्यपि विवादा के एच्छित्त निवृत्ति की सामूहिक नीतिगरी का प्रत्येक तरह में प्रोत्साहन देना चाहिये राज्य को जहाँ भी एच्छित्त तत्र अन्तर्गत रह हस्तक्षेप करने के लिए तैयार रहना चाहिये। हम विस्वाम करते हैं कि श्रम प्रबंध के विवादा का सुनान के लिए जो पारस्परिक विचार विमर्श में नहीं सुनान हे सर्वोत्तम माग हडताल या तालाबन्दी द्वारा शक्ति परीक्षा नहीं है बल्कि निष्पत्ति सत्या द्वारा नियमित है। इसमें अलावा याताकाकाल में हमारा दश श्रम प्रबंध के विवादा, जिन्हें प्रत्येक रीतिगरी में सुननाया या मकना है कि परिणामस्वरूप उत्पादन में हानि नहीं के लिए समझ नहीं हो सकता है। सभी कारण इस विषय पर कायून यह है कि मर देश में जब विचार विमर्श कराधन और एच्छित्त पंचनिराय की प्रक्रिया असफल हो जाती है अनिवाय अधिनियम की व्यवस्था का तन्त्र है। एच्छित्त विचार विमर्श और सामूहिक नीतिगरी की पूर्व भावना समुक्त श्रमिक मध्य प्रायोगिक और नियोजित की का ज्ञानाभित्त एच्छित्तकारण है जिस विनिमित्त करने में पश्चिम के प्रगतिशील देशों का कई वर्षों का समय। एक अलग विनिमित्त प्रबंधनस्थिति का नियोजित तन्त्रों को उपलब्ध करने के लिए अग्रिमित है श्रम प्रबंध सबका में अनिहित खतरा का राज्य की कार्यवाही में बाहर छाड़ देना में समभव नहीं हो सकती है। हम औद्योगिकरण की पूर्व अवस्था में पश्चिमी मनार के अनुभवों द्वारा ज्ञानाभित्त होना चाहते हैं तथा उनके द्वारा नृजिन दुर्घटना का जहाँ तक सम्भव हो परिहार करना चाहते हैं। हम नियोजित विकास चाहते हैं और श्रम प्रबंध सबका का नियमन हमारी योजना का एक भाग भी है। मुझे यह कहने की आवश्यकता नहीं है कि हमने अपनी याचनाओं में सावधानी से प्रधिशासन का पहिरण किया है तथा स्वतन्त्रता के सिद्धान्त को सामाजिक दिशा के साथ जोड़ने का प्रयास किया है।^१

उपरोक्त विवरण समेत में सरकार का नीति का व्याख्या करना है। यह और सशक्त धार्मिक मध्य आन्दासन का अभाव धार्मिक मण्डल के प्रति नियोजित की शक्तता, योजना की अधि में हडताल का आश्रय लेने की अवाधनीयता विशेषकर उक्त स्थिति में जब समाजवादी स्वरूप उद्देश्य है और दुबल वर्गों के हितों की देखभाल करने के लिए राज्य हैं उस तक अन्तर्गत बार अनिवाय पंचनिराय के सिद्धान्त का सम्बन्ध करने के विषये दिये गये हैं। सरकार की वक्तव्य हाल ही में पारित किया गये

अनेक श्रम विधानों की चर्चा करते रहें हैं। किन्तु हम वगैरे न श्रमिक सघना को कभी मायता नहीं दी। इस तथ्य की पुष्टि के लिए चालम मायम न निम्नलिखित उद्धरण प्रस्तुत किया है -

'यदि आपका उद्देश्य सशक्त श्रमिक सघ आन्दोलन का निर्माण करना और सामूहिक सौदागारी को प्रोत्साहित करना है तो आप अनिवाय अविनियुक्त के उपयोग के कम ही पशपाती होंगे। किन्तु यदि आपका उद्देश्य आर्थिक विकास और राजनतिक स्थिरता है तब आपको अनुशासन बनाय रखन के उपाय अवश्य ही अपनाय होंगे। सम्भवत जब बीस वर्षों में हम हटनाला के लिए समय हो सकते हैं तो हम स्वतन्त्र सामूहिक सौदागारी के लिए भी प्रयत्न कर सकते हैं।'

इसी प्रकार के विचार एक अर्थ केन्द्रीय सरकार के अधिकारी द्वारा भी व्यक्त किय गये थे। सामूहिक सौदागारी मेरे लिये एक विलकुल विरुद्ध विचार है। वयस्क मताधिकार और विकसित प्रजातन्त्रीय कल्याणकारी राज्य के पहले "हटनास करन के अधिकार और सेवा विमुक्ति और सेवामुक्त की स्वतन्त्रता" का अर्थ अधिक था। किन्तु आज बीसवीं शती के भारत में हम उद्योगपति द्वारा प्रतिनिधित्व जन हित के लिये श्रम और प्रयत्न के उत्तम और दायित्वों तथा "काय करने के अधिकार के रूप में सोचना चाहिये। इसलिए राज्य को श्रम शयवा प्रवर्ध की शक्ति को उसके द्वारा मवायोजन की शर्तों साथ में मजदूरी और कामबन्दी का निवारण होना है और जो पश्चिमी विचारधारा का अंग है रोकन के लिए अवश्य अधिकार रखन च हिय क्योंकि यह बहुत महंगा है और भारत उसके लिए अभी समय नहीं है जबकि आवश्यकता निवाध उत्पादन की है। अतः सरकार को, केवल छोटे विधानों को छात्रक अधिकारों प्रत्येक विवाद में हस्तक्षेप करना चाहिये।'

उही विचारों के अनुकूल श्रमिक सघों के विरुद्ध पूवाग्रहों के साथ राज्य की नीति हमेशा निष्पादन की गयी है। वस्तुतः उन्हें नियमित अय्यवस्था तथा समाज के लिए निरर्थक समझा गया है। प्रधानमंत्री ने कहा था "जहाँ श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा के लिये श्रमिक सघों का हाना आवश्यक है किन्तु साथ ही साथ देश के वृत्त हितों को भी देखना आवश्यक है। उद्योग की समस्याओं को सुलभान के लिए लडाईं नगडा में पडन या शक्ति और ताकत का प्रदर्शन करने के लिए प्रयत्न करन में मैं कोई बुद्धिमानों नहीं देखता हूँ। सभी समस्याएँ सौहार्द और सहमति के वातावरण में पारस्परिक विचार विमर्श द्वारा सुलभायी जाती चाहिये।'

१ चालम मायम इन्डस्ट्रियल रिलेशंस इन इन्डिया, पृ० २१८-२९

२ चालम मायम (सदरित) इन्डस्ट्रियल रिलेशंस इन इन्डिया, पृ० २१९

३ वही पृ० २७८

किन्तु यह अनुभव नहीं किया जा रहा है कि अनिवाय पंचनिष्ठ द्वारा श्रमिक सघ आन्दोलन की जड़ पर ही प्रहार किया जाता है। वनमान समय में सगठनों को कुछ सामान्य आर्थिक समस्याएँ जिन्हें बड़े सत्याग्रहों में लीज भुगतनी हैं पर ही मर्यादित होना पड़ेगा। हमारे देश में श्रमिकों के लिए मूल प्रश्न रोजगार की सुरक्षा उचित और निर्बाह मजदूरी खतरा के विरुद्ध पर्याप्त संरक्षण तथा कार्य और सेवा की अच्छी व्यवस्था का है। इन समस्याओं की दृष्टिकोण से सगठनों के लिए श्रमिक सघों का संगठन किया जाता है और यदि राज्य के पास प्रायः ही हस्तक्षेप करने का अधिकार है तो सगठन का मूल आधार ही दुबल हो जाता है। श्री गिरि न सम्पूर्ण समस्याओं को बड़े ही अच्छे ढंग से राष्ट्रीय श्रमिक सभा के सम्मुख १९५२ में रखी थी जब उन्होंने कहा कि अनिवाय पंचनिष्ठ न श्रमिक सघ सगठन की तरफ ही काट दी है। यदि श्रमिक सभाने हैं कि उनके हितों का सर्वोत्तम प्रवर्तन केवल संयोजन द्वारा होना है तो उनके बीच एकता और शक्ति स्थापित करने हेतु बंधन भरणे के लिए और अधिक उत्तेजना की आवश्यकता नहीं है। किन्तु अनिवाय पंचनिष्ठ देवता रहता है कि एसा कोई बंधन नहीं भरा जाय। इसकी स्थिति एक पुलिस कमचारी की तरह है जो असतोष के सन्तान का निरीक्षण करता रहता है और जरा सी उत्तेजना पर दला को न्यायालय में पहुँगा सुराक के लिए घनीट ले जाता है जहाँ पूरा सतोषप्रद न्याय भी नहीं मिलता। जहाँ ही पुलिस कमचारी की पीठ फिरेगी है दला के मुँह दोहरे निश्चय के साथ लाल हो उठता है और बादश्रीलता का पूरा चक्र फिर से प्रारम्भ हो जाता है। श्रमिक सघों को सशक्त और आत्मनिर्भर होने दीजिये और उन्हें सीधे दौलत के बिना पुलिस कमचारी की सहायता के अपना काम कर सकें। तब वे जानेंगे कि उन्हें अपने को किस प्रकार संगठित करना है और कस का कुछ बचाव है अपनी स्वयं की शक्ति और सतापना से प्राप्त करना है। उनके लिए अत्यधिक आत्म-सम्मान प्राप्त करने का यह माध्यम ही होगा। यह सम्भव है कि जबतक दल सामूहिक सौदाकारी की प्रवृत्ति नहीं सीख पायें कुछ अनावश्यक शक्ति परीक्षा हो किन्तु यह कस सम्भव है कि तराक बिना गोता खाव ही तराना सीख ले। १

सामूहिक सौदाकारी को प्रोत्साहित करने तथा दोहरे नियोजक और श्रमिक सघों द्वारा पारस्परिक अधिकारों और दायित्वों को मायता देने के उद्देश्य से १९५२ में अनुशासन संहिता को प्रारम्भित किया गया था। संहिता को इस विश्वास पर कि यह सांख्यिक क्षेत्र में भी लागू होगी सभी केन्द्रीय श्रमिक सघों सत्याग्रहों का समय मिले। किन्तु ऐसा प्रतीत होता है कि संहिता से औद्योगिक वातावरण में कोई विशेष परिवर्तन नहीं हुआ है। हिन्दू मजदूर सभा का मत था कि नियोजक तथा

गया है। किन्तु इन सकारात्मक पक्षों का उचित महत्त्व नहीं दिया गया है।

इनका कारण नियोजकों की जड़ तौर पर न झुकने वाली अभिवृत्ति रही है। 'प्रवृत्ति यह रही है कि मामूली सव्हाय का तत्पर व प्रायः अधिकारण के निराशय व विरुद्ध अपील करते हैं। प्रमुख सरवधानों में अनेक बकायें नियुक्त किये जाने हैं जिनका मुख्य काम, बिना तथ्या पर ध्यान दिए अनेक नए मुकदमा लाने रहना है। स्वभावतः इससे श्रमिक आकुल और उन्नीडित होते हैं वा वित्तीय कठिनाइयों का कारण समुचित प्रतिनिधित्व के अभाव में उन पर मुकदमा खाने में असमर्थ होते हैं। अल्पतः शिक्षितता का मूला ज्ञान है और उन्नीडित उत्पादन क्षमता का दुर्लभ यत्न के अभाव में नियोजकों के प्रति उनका विश्वास भी हिन जाता है। एक बार ऐसा हान पर अनभिमत समझौते उनके समक्ष उपस्थित हो जाता है और तब सामान्य स्थिति पुनः लाने के लिए कोई भी वित्तीय उपाय सहायता नहीं कर पाता है।'

सौदागरी अभिवृत्तियों के रूप में श्रमिक सघों को मायता तथा नियोजकों की अभिवृत्ति में आमूल परिवर्तन को मूल कारण पर महिला की सफलता आधारित है। किन्तु इन अभिधारणों को पूरा नहीं किया गया है। ऐसी आरोप है कि सावजनिक क्षेत्र का व्यवहार भी उचित नहीं है। सघों को सामूहिक सौदागरी अभिवृत्तियों के रूप में बिना समुचित मायता दिए सहिता के सफल हान की आशा नहीं की जा सकती है। जबकि इन मूल अभिधारणों को स्वीकार नहीं किया जाता सहिता के द्वारा एक एनी स्थिति बनी रहती जहां दाल दल एक दूसरे के विरुद्ध बराबर अभियोग लगाते रहते हैं। सरकार और सावजनिक क्षेत्र के संस्थानों द्वारा सहिता के उल्लंघन करने, जिसके लिए वे उत्तरदायी हैं के आरोप लगाए जाते हैं। राज्य की अभिवृत्ति ही दुर्लभ प्रतीत होती है। इसीलिए एक काफी बड़ा बग विकट रूप से यह अनुभव करता है कि अनुशासन-सहिता एक पक्षीय अनिवायता हो गई है जिसका उपयोग बिना किसी भी रूप में सरकार अथवा नियोजकों का बाध्य किये श्रमिकों और उनके सघों के विरुद्ध किया जाता है।

ऐसा अनुभव करने के लिए पर्याप्त आधार है। सरकार स्पष्ट रूप से श्रमिकों की कठिनाइयों, सहिता के अधिकारों या औद्योगिक शक्ति तथा उत्पादन का अनवरतता की अपेक्षा अपनी प्रतिष्ठा अधिक महत्त्वपूर्ण समझती है।^१ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक मंच सभा की सामान्य परिषद् को वानपुर में नवम्बर १९५६ में आयोजित अपनी २८वीं बैठक में कर्तव्य पत्र था कि परिषद् ऐसा अनुभव करती है कि नियोजकों द्वारा अनुशासन सहिता का उपयोग बिना अपने दत्तवादी दायित्वों का निर्वाह किये केवल श्रमिकों को सहिता के अलग-अलग उनके दायित्वों का स्मरण

१ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक मंच सभा १९वीं रिपोर्ट पृ० १६-१७

२ हिन्दू मंच सभा नवीं सम्मेलन पृ० ६५।

करान के नियम किया जा रहा है। एसा विशेषकर सहिता की ऐच्छित पंचनिएय की धारा का लेकर कहा जाता है किमम यह व्यवस्था की गई है कि दल सभी विवादा का वातावरण तथा उगने असफत हान पर ऐच्छित पंचनिएय द्वारा मुनभान के लिए वाध्य है। परिपद् भारत सरकार म अपीन करती है कि वह अपन सौ रूप से यह मुनिश्चिन कराये कि नियोजक चाह वधानित रूप स अथवा अपन सगठनों के माध्यम स विगपकर ऐच्छित पंचनिएय की धारा का माँ नानि अनिवाय अधि नियम तथा सर्वोच्च व्याधानय म अपीन और उस जलित विनम्य का दूर किया जा सक। परिपद् सरकार से यह भी अपील करती है कि वह विशेष रूप स अनुगासन महिता क पंचनिएय सिद्धात की मानजनिन क्षेत्र के अपन कमचारिया के सभी विवादा को निपटाना हनु स्वीकार करें तथा परिपद् राज्य सरकारा से भी अनुगाय करना है कि वे सभी दला द्वारा महिता की सभी व्यवस्थाओं का पालन करवाने हनु आवश्यक कदम उठायें। १

वतमान स्थिति लगभग यही है जा अनुगासन महिता लागू हान के पूर्व थी। राज्य जहा मामूहिक सौताबारी को प्रा माहित करना चाहता है उही अन्यान करन के अनिहार पर कर्तनी करन के अपन अनिहार का भी गती छोडना चाहता। हडनान करन क अनिहार का तातागती घोषित करन के अनिहार के माय समापित करना गत है। यदि एन मामाजिन व्याय प्राप्त करन का हविहार है तो दूमरा यथास्थिति बनाय रखन का माध्यम। यदि प्रथम वतमान स्वल्प क विहड जन मभूता क अमताप और राय की अभिव्यक्ति तथा उत्तीन्न रूप म एक बडी सरस म श्रमिका क बलिदाना का प्रतीक है ता दूमरा विना नियोजका क उत्तीन्न या कठिनाइ का प्रतिबिम्बन किच श्रमिका क निय ही कठिनाइया पदा करता है।

एना स्थिति म गनर विन्तुन स्पष्ट है। राज्य नियोजित आर्थिक विनास और समाज क ममाजगती स्वरूप क नाम पर अर्थिक म अर्थिक विस्तृत अधिहार का ग्रहण कर सजता है। किम सीमा तक श्रमिक सघा का प्रात्माहित या बचाव करना चाहिये क्या व प्रगति क लिये बाधक हा सकते हैं? ये सभी महत्त्वपूर्ण समस्याएँ हैं और जटिल ही निचार करना है कि ममुचित नीति क्या हा सजनी है जा तम्बो अर्थिक म महायत विहड हा। त कालिा लाभ और समस्याया म हमारी दृष्टि घूमिन नही पडनी चाहिये। स्थिति को निम्नलिखित मन्त्रा द्वारा उचित रूप से स्पष्ट किया गया है —

फिर भी यह दुविधा विभिन्न भूमिकाओं को स्पष्ट करती है जिनका निराह अपन विकसित रूप म जा त्वरित औद्योगीकरण की प्राप्ति हनु प्रयत्नगीन हैं श्रमिक मादानन का करना पडता है। जय निजी उद्यमिया के उपननाण म आर्थिक विकास

काफी धीमी गति में था। जैसा कि घनत पश्चिमी देशों में १९वीं शताब्दी और बीसवीं शताब्दी के प्रारम्भ में हुआ धार्मिक आन्दोलन ने प्रोत्साहित करने के प्रत्युत्तर तथा रक्षा की प्राप्ति के लिए स्वतंत्रता की विभिन्न मात्राओं के साथ प्रत्यक्ष आर्थिक बाधधाती के उपयोग के प्रतिवाद का दानन के रूप में विकसित किया। कि तु अब मात्र अल्प विकसित देशों में आर्थिक विकास के लिए सरकार को अधिक अधिक लेने हेतु विवश किया जाता है तो धार्मिक आन्दोलन का एक वर्गीय समूह के रूप में स्वीकार करने की अपेक्षा सम्पूर्ण राष्ट्र के आर्थिक विकास के एक माध्यम के रूप में (सरकारी प्रवृत्तियों तथा कुछ धार्मिक संघ संस्थाओं द्वारा) समझा जाता है। वस्तुतः अब यहाँ यह है कि धार्मिक आन्दोलन की अधिककृत शक्तों की तरह धार्मिक भाषा न बन पाये।^१

हम दोहराए से सावधान रहना है कि आधुनिक औद्योगिक सभ्यता की यह अतन्निहित प्रवृत्ति है कि राज्य के अधिकार बढन जाते हैं। मैं उस मन्त्रे गभीर खतों की आरम्भ आकर्षित करना चाहता हूँ जिससे आन सभ्यता को खतरा है। अब सभी खतों की तरह तो उसे धमकी देते हैं। इस सभ्यता में ही जना है। इसमें भी अधिक यह उनके गौरव में न एक है और यह राज्य है जैसा कि हम आज उन जानते हैं।^२ हमारे समय में राज्य एक नीपण तन हा गया है जो अपने सूक्ष्म मात्रा तथा तर्क की मात्रा द्वारा आवश्यकतक क्षमता रखता है तथा अद्भुत रूप में कार्य करता है। एक बार समाज के बीच हमकी स्थापना हा जाय फिर चाह जो सामाजिक स्वरूप हा इसके भीपण हस्तका ता कार्य प्रारम्भ करन और किसी भी भाग पर अपनी पराधुनिक शक्ति को प्रयोग करन के लिए मान घटन देना ही पर्याप्त है।^३ समकालीन राज्य सभ्यता की मूल विख्यात उन्नत है तथा सरलता में दर्शनीय है और इसके समस्त अपनायी जान वाली उन समूहों की अभिवृत्ति को अब कार दखता है तो वह एक अधिकतर तथ्य होता है। व उभय दखन है प्रशंसा करते हैं जानते हैं कि वह उनका अस्तित्व की रक्षा कर रहा है जनसमूह राज्य में अनामक शक्ति रखते हैं और उसी की तरह स्वयं का अनामक अनुभव करत हैं व विश्वास करत है कि राज्य उन्ही का अपना है। मान लीजिये किसी देश के सावधानिक जीवन में कुछ कठिनाई संघर्ष या समस्या पदा हा जाता है तो जनसमूह द्वारा यह मांग का जायगी कि राज्य अपने विपुल संसाधनों में तुरन्त हस्तक्षेप कर तथा उनका प्रत्यक्ष रूप बना।

^१ यह सबसे गभीर खतरा है जो आज सभ्यता का धमका रहा है। राज्य

१ चार्ल्स मायस इंडस्ट्रियल रिलेशंस इन इण्डिया पृ० ३२०-२१।

२ थोर्टोपा बाई गैसेट दि रिवोल्ट फ्रांस् वि भास्तेज पृ० ८५।

३ पृ० १।

हस्तक्षेप राज्य द्वारा सभी स्वाभाविक सामाजिक प्रयत्न का अतलवक जा प्राप्ति चलकर माननीय इच्छाओं को तब तक धरता है घोषित करता है और नियन्त्रित करता है ।

उम प्रवृत्ति का परिणाम घातक होगा । राज्य हस्तक्षेप द्वारा बार बार स्वाभाविक सामाजिक क्रिया का निगूण्डन होगा, गेर्ड तथा धीन अकुरित हो म समय नहीं होगा । समाज को राज्य के निये और व्यक्ति का मरुतारी तत्र के लिये जीना पड़ेगा ।' १

हम, जिन्होंने प्रजातान्त्रिक नीतियाँ और आदर्शों पर अपना विश्वास प्रकट किया है अज्ञानक और कठोर शक्तियों को धपाने का नियम निरस नहीं किया जाना चाहिये तथा व्यक्ति का विंगड करने की शक्ति का परिपोषण करना चाहिये । 'वास्तविक स्वराज्य कुछ प्राण के द्वारा अधिकार हस्तगत कर लेना में नहीं बरि मभी के द्वारा क्षमता हस्तगत कर लेने में आथगा साहि अधिकारा का दुम्पयाग हो तो उगे रोना जा मके । दूसरे शब्दों में स्वराज्य जाता को शिशा द्वारा उमकी क्षमता के प्रति जागृक बना कर प्राण किया जा सक्ता है जिमसे वह अधिकारा को नियमित और नियन्त्रित कर सक ।' २ यह महात्मा गांधी का मलाट थी । वह समाज रूप में राज्य की अभंगा प्रवृत्ति हट शक्ति न मशविन रह । "म राज्य की शक्ति में वृद्धि का सर्वाधिक भय में देयता है तथाकि यह प्रकट रूप में शोषण को कम करने मद्यपि भला करती है किन्तु व्यक्ति, जो सभी प्रगतियों का मून, के नाश द्वारा वह मानवता को मरम अधिक क्षति पहुँचानी । हम अनव ऐसे मामले जानते हैं जहाँ लोग ने यासिता का गपनाया है किन्तु वही भी राज्य वास्तविक रूप में निधना के लिये नहीं जिया है । - 'समाज अच्ये जीवन निर्वाह के लिये एक माध्यम का रूप में राज्य का निर्माण करता है प्राण में राज्य समाज पर अधिकार कर लेता है और समाज को राज्य के नियम जीना प्रारम्भ करना होता है ।

वस्तुतः हमारे दण में गतरा बहुत बडा है जहाँ लाग गरीबी और अज्ञानता क गहर गत में हूय हूय है और जहाँ ये अपना उद्यम और उपक्रमण का चुके हैं । ऐसी स्थिति में जो भी अधिक दन की प्रतिशा करता है उम नी जाता पर अधिकार प्राप्त हो जाता है । हान के वर्षों में राज्य हस्तक्षेप और नियन्त्रण सभी क्षेत्रों में औद्योगिक मववा का मिलाकर बढ गया है ।

१ ओर्गेटा थाई गेसेट वि रियोल्ड ऑफ वि मासेज, पृ० ८७-८८ ।

२ हरिजन, १९२४, पृ० ३०१ ।

३ ओर्गेटा थाई गेसेट वि रिवाल्ड ऑफ वि मासेज, पृ० ८६ ।

केन्द्रीय सरकारी कर्मचारियों की हड़ताल

भारत के श्रमिक मजदूरों के इतिहास में केंद्रीय सरकारी कर्मचारियों द्वारा जुलाई १९६० में की गई हड़ताल एक महत्वपूर्ण विकास है। न केवल देश में वस्तु विदेशों में भी इसकी पगापग प्रतिध्वनियाँ हुईं। इस एक बार फिर सरकारी कर्मचारियों द्वारा हड़ताल करने के अधिकार बाहरी लोगों की भूमिकाओं के मजबूत मजबूत विचारों के लिए मार्ग प्रशस्त कर दिया। इसका विशेषण देश में खरित गति में होने और विकसित होने लगे मावजिनिक क्षेत्र तथा प्लानस्वरूप श्रम नीति को आगे बढ़ाने और प्रभावित करने की सरकार की भूमिका के परिप्रेक्ष्य में करना है।

विवाद का मुख्य कारण मूल्यों का बढ़ता हुआ स्तर था जिसके परिणामस्वरूप निवाह-योग्य मूल्यका म नी वृद्धि हो रही थी। तब प्रश्न आवश्यकताओं पर आधारित न्यूनतम मजदूरी का था। तब प्रश्न पर समाजवादी मजदूरों के लिए योजना के परिप्रेक्ष्य में विचार करना था जिसमें वधित राष्ट्रीय आय का उपयोग निम्न आय वाले वर्गों को सुविधा पहुँचाने और उत्तम करने के लिए किया जाना निश्चित किया गया था। इन दोनों ही प्रश्नों पर द्वितीय वतन आयोग का प्रतिवेदन सरकारी कर्मचारियों का सतोष नहीं कर सका।

आवश्यकताओं पर आधारित न्यूनतम मजदूरी के मजबूत मजबूत आयोग ने भारतीय श्रमिक संघों द्वारा मजबूत मजबूत पारित सिफारिशों को स्वीकार नहीं किया। वित्त मंत्रालय ने आयोग को लिखा था कि भारत सरकार भारतीय श्रमिक संघों की सिफारिशों का मानन के लिए बचनबद्ध नहीं है। इसलिए आयोग ने आवश्यकताओं पर आधारित न्यूनतम मजदूरी का लगभग १२५ रुपये आकी गई थी का अनुमोदन नहीं किया। आयोग ने बताया इसके मात्र ८० रुपये ही न्यूनतम मजदूरी की सिफारिश की। ऐसा करने के लिए आयोग ने माध्यम भारतीय श्रमिकों की माध्यम पोषक तत्वों की आवश्यकता का कम कर दिया जा खाद्य और कृषि सगठन के डॉ० अशोक द्वारा सुझाई तंत्रों की स्वीकृत प्रमाण थी। आयोग की इन सिफारिशों ने सरकारी कर्मचारियों को बहुत असंतुष्ट कर दिया।

श्रमिकों को बढती हुई कीमतों से सरक्षण प्रदान करने के लिए महंगाई भत्ता

देने के प्रश्न का भी सनोपजनन हल नहीं होजा जा सता । प्रथम वेतन आयोग की सिफारिश की अवहेलना करते हुए वेतन आयोग ने केवल यही सुझाव दिया कि निर्वाह व्यय सूचकांक यदि १२ महीने की अवधि में लगातार १० अंकों से बढ़ा रहे (आधार १९४६-१००) तो कमचारियों की क्षतिपूर्ति व प्रश्न पर विचार किया जा सकता है । दूसरे शब्दों में आयोग ने ता कमचारियों की आवश्यकताओं पर आधारित 'यूनतम मजदूरी के विषय में आश्वासन दे सका और न ही उनके निम्न जीवन स्तर को बनाये रखने के बारे में जिसने लिए उसी ने सुझाव दिया था । उनकी टिप्पणी थी कि 'कीमती की अस्थिरता की सहायता के बारे में अतिवृत्त साक्षियों के एकमत का उल्लेख हमने पहले ही किया है ।' और तब भी कीमतों के उठने हुए स्तर के प्रति विश्वास होते हुए आयोग समस्या का कोई निश्चित निदान नहीं सुझा सता ।

दूसरा और आयोग ने इस विषय पर एक विभिन्न दृष्टिकोण अपनाया । आयोग का कहना है 'यद्यपि जावरी १९४७ की तुलना में सरकारी नौकरी में प्रवेश करने वाले व्यक्ति के देय 'यूनतम वेतन में वारतविव रूप से ६ प्रतिशत की हानि हुई है तथापि महंगाई भत्ते में वृद्धि वेतन भ्रम में प्राप्त हानि वाली बढ़ोत्तरी तथा उच्च पदों में उन्नति—जिसमें वेग वचन कमचरियों की सरया में वृद्धि के कारण हुआ—का सम्मिलित प्रभाव कुल माध्यम में वृद्धि रहा है ।' यह आश्चर्यजनक तथ्य है । 'यूनतम स्तर को बनाये रखने की अपेक्षा पदोन्नति और वेतन भ्रम में बढ़ोत्तरी का उद्देश्य विनमृत ही भिन्न है ।

भारत सरकार के भूतपूर्व श्रम मंत्री श्री वी० वी० गिरि द्वारा कीमतों और मजदूरी के बीच कुछ सह मवय बनाय रखने की आवश्यकता पर बल दिया गया है । उनका कहना था कि व इस समय राज्यपाल के रूप में ५००० रुपये वेतन पाते की अपेक्षा १९३६ में मद्रास में मंत्री के रूप में ५०० रुपये वेतन पाने अधिक सतुष्ट थे । एक रत्न कमचारी ७७ रुपये की 'यूनतम मजदूरी से अपनी आवश्यकताओं को पूरा करने में समर्थ नहीं है । पंडित हृदयनाथ कुन्जराव भी कहा था कि निवाह मूल्य बढ़ गया है और इसलिए यह कोई आश्चर्य की बात नहीं कि श्रमिक असतुष्ट हैं और अपने वेतन में वृद्धि चाहते हैं । सरकार ने यथा संभव ही कीमती व बढ़ जाने के फलस्वरूप श्रमिका की कठिनाइयों की ओर ध्यान दिया है ।

यहाँ यह बताना आवश्यक है कि अनन्त उद्योगों में निवाह मूल्य सूचकांक के साथ महंगाई भत्ते में स्वमेव समायोजन की सिद्धांत को स्वीकार किया गया है । इसी कारण यह कहा जाता है कि केन्द्रीय सरकारी कमचारियों की तुलना में औद्योगिक श्रमिक अछड़े हैं । फलतः कमचारियों की माँग अनुचित समझना जितनी भी निष्पक्ष अवलोकन व नियम बहुत कठिन था । यहाँ तक कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ तथा क कमठ नता श्री रामानुजम को कहना पड़ा कि 'एन माँगों में कोई

घनोचित्य नहीं है।

कुछ छोटे मोटे श्रम मसले भी थे जिनका अन्वेषण रूप से सम्बन्ध वेतन आयोग की कुछ सिफारिशों के क्रिया-व्ययन की रीतियों और प्रणाली से था। आयोग ने अपना प्रतिवेदन नवम्बर १९५६ में प्रस्तुत कर दिया था और तब भी सरकार उसकी सिफारिशों पर किसी निश्चित निष्कर्ष पर नहीं पहुँच सकी। इसके अलावा वेतन आयोग की अनेक सिफारिशों जिनमें श्रमिकों के हितों में बुरा प्रभाव पड़ने की सम्भावना थी तुरन्त क्रिया-विन कर दी गई यहाँ तक कि कुछ के सम्बन्ध में उदाहरणार्थ दो शनिवार पूरे काय के दिन कर दिये जायें, सरकार वेतन आयोग की सिफारिशों से भी आग्रह बढ गया। किन्तु उन सिफारिशों के सम्बन्ध में जिनमें श्रमिकों को लाभ होने की सम्भावना थी जैसे उदार निवृत्ति लाभ छुट्टियों के नियम याता म छूट चिकित्सा और अन्य सुविधाओं की स्वीकृति आदि पर कार्य निष्पत्ति नहीं लिया गया यद्यपि इनमें से कुछ को भावपूर्ण में स्वीकार किया गया। रेलवे कर्मचारियों को तो कुछ विशेषाधिकारों का छोड़ना पड़ रहा था जिनका वे बहुत दिनों से उपयोग कर रहे थे और जिन्हें उन्होंने एक प्रकार से सामूहिक सौदाकारी द्वारा प्राप्त किया था। इससे यह अनुभव किया जाना लगा कि सरकार अपने कर्मचारियों की समस्याओं के प्रति सहानुभूतिक नहीं है तथा चित्त भी भंगी पट्टी भी भंगी की अस्मिता द्वारा प्रतिगमित है। धीरे धीरे यह अनुभूति प्रबल होती गई क्योंकि जा भी वहाँ परी सरकार ने प्रसन्न होकर अपने कर्मचारियों की भी उसे अप्रत्यक्ष रूप से कुछ सुविधाओं के प्रत्याहरण द्वारा अथवा उनकी कीमत बढ़ाकर छीन लिया गया।

श्रमिक सघों के प्रतिनिधियों के साथ सरकार द्वारा वार्तालाप करने से इन्कार कर देना एक अग्र कारण था। सरकारी प्रतिनिधियों ने जब और कठोर अभिवृत्ति अपना ली थी। ऐसा प्रतीत होता है कि दोनों ओर प्रतिष्ठा का प्रश्न अधिक महत्त्वपूर्ण था। किन्तु बाकी सीमा तक श्रेष्ठ सरकारी प्रतिनिधियों का है। विषय-पर इसलिए क्योंकि श्रम मन्त्रालय एक तरह से विभिन्न भारतीय श्रमिक सभाओं में प्रवर्तित नीति का अनुसरण करने के लिए बचाव-बद्ध था। उनके अन्तर्गत वार्तालाप न करने के कई कारण भी लिये गये थे। प्रधानमंत्री ने संयुक्त सघ पर परिपक्व के प्रतिनिधियों से मिलने के लिए इन्कार कर दिया—सम्भवतः वे अनुभव करते थे कि किसी प्रकार का विचार विमर्श सम्भव नहीं है। बाद में श्रम मंत्री ने कुछ विलम्बित प्रयास किये थे। किन्तु उन्हें सफलता नहीं मिल सकी क्योंकि उन्हें हल खोजने के लिए स्वतंत्र रूप से कार्य करने की अनुमति नहीं थी। 'संयुक्त सघ पर परिपक्व के नेताओं से मिलने के लिए प्रधानमंत्री की प्रस्वीकृति की सम्भन्धा और अधिमूर्च्छित करना कठिन है, विशेष रूप से जब यह स्मरणीय है कि बाद में मन्त्रिमण्डल के प्रतिनिधि रूप में श्रम मंत्री ने न केवल उनमें वातचीत की बल्कि उन मांगों पर भी विचार विमर्श किया जो वेतन आयोग की सिफारिशों से परे थी। सम्भवतः प्रधानमंत्री के साथ मॉर्ट से संयुक्त सघ

परिषद् अधिकांश समझौते की अभिवृत्ति अपना मकी होगी। मिला मोर विचार विमल करने की उनकी श्रमवीर्य न विपरीत प्रभाव डालकर उनके सवत्स के सीमा काय बाही द्वारा हल माजन के लिए हठ बना दिया।”^१

यह श्रवण ध्यान म रखता चार्जिंग नि समुक्त परिषद् १ प्रारम्भ म निम्न विनियत ६ मांगें प्रस्तुत की थी —

(१) प्रथम नया आयोग की गिफारिजा क आगत पर मन्गोई भते न युगतान ।

(२) पन्द्रही श्रमिक मता न गिफारिजा क अनुत्त राष्ट्रीय यूनान मत्र दूरी तथा श्रमिका क विभिन्न वर्ग क बीच समुक्ति मादूरी भिषका की स्वीकृति ।

(३) विवादा को मुनभात क लिए दोना दला क उगाउर प्रतिनिधिया तथा नटम्प अध्याय क सात्र म्याधी मडन की स्थापना ।

(४) नमान मुविवागा अधिचार और विधाधाधिकाग म बटीना न की जाय ।

(५) (अ) निती की दल द्वारा विदिष्ट विवादा की पत्रिणय क लिए प्रपित करना तथा

(ब) न वष म एक बार आयोजित जामा द्वाग एक उद्योग या मरगारी विभाग म एक मध या मता का मायता प्रदान करना ।

(६) (अ) कुत्र नियमा की बापगी जिने द्वारा मरगारी कमचारिया के श्रमिक सच अन्तारागे तो नियन्त्रित किया जाता है ।

(ब) उपरोक्त विभाग क अतगत निरकुश पन्थु क मामला की सुरत गांन करना ।

(ग) विवादा द्वारा गोदरी या शर्तों का अपानीकरण करना ।

(द) प्रतिरक्षा सम्बन्धा क अतगत काय करन वाल जापतीय कम चारिया को मरिधात न धारा २११ क अगता सरभगु प्राप्त करन क अधिचार देना ।

बाद म जय श्रम मनी के साथ न बाता मग हा गई त हतात गाना के लिए श्री फिरोज गांन क अन्तिम क्षणा म प्रयाग किया था। उगा निम्नविनियत सुभाव निय के —

(१) १४ वा श्रमिक मता की गिफारिजा की दूर आवश्यकताधा पर आधा रिक्त यूनान मत्रदूरी को मिद्धा क रूप म मरगार म्गार म्ग और धत आरथागा क नि प्रगामा रूप म उन प्रता करन क लिए प्रयत्न निय जाणम ।

(२) पांच मत्र का अत न मान मथाया (भरिष्य विधि म जमा करन क

बजाय) का एकदम किये में मुग्तान किया जाय ।

(३) सरकार लिखित रूप से आश्वासन दे कि उस स्थिति में जब सूचकांक १२ माह की अवधि में १० अंकों से बढ़ा रहे तो कीमतों में वृद्धि के ५० प्रतिशत निष्फलन की व्यवस्था की जायगी । जो ५० प्रतिशत के लिए अधिनियम के बारे में सोचा जा सकता है ।

संयुक्त सघ पर परिपक्व न प्रथम दो सुझावों को तो स्वीकार कर लिया था किंतु तीसरे को स्वीकार करने के प्रति उदासीन थी । उनका सुझाव था कि यदि १० अंकों की वृद्धि को आधार बनाया जाता है तो अवधि तीन मास की कर देनी चाहिये अथवा विकल्प स्वरूप उन्हें ६ ६ यहाँ तक की १५ महीने की अवधि में ५ अंकों की वृद्धि स्वीकार है । यह ध्यान देने की बात है कि १९४६ आचार वर्ष से १० अंकों की वृद्धि का वास्तविक अर्थ आधार वर्ष १९३६ से ३६ अंकों की वृद्धि है । इससे हम ऐसे वातालाप में ५ अंक १० अंक और ६ माह अथवा १२ माह के महत्त्व को मासानी से समझ सकते हैं । बाद में संयुक्त सघ परिपक्व ने यह भी सुझाव दिया कि यदि निर्वाह मूल्य ७ अंकों से (१९४६-१००) बढ़े तो महँगाई भत्ते के प्रश्न पर विचार किया जाना चाहिये । सरकार महँगाई भत्ते की राशि अधिधायिन करे और अगर उसमें विवाद हो तो अधिनियम के लिये निर्दिष्ट कर लिया जाय । किंतु इन सुझावों को नहीं स्वीकार किया गया ।

किंतु कोई भी अनिवाय रूप से इसी निष्कर्ष पर पहुँचेगा कि विवाद का विषय ऐसा नहीं था जिसे वार्तालाप अथवा सहभावना से न हल किया जा सकता था । आवश्यक सहभावना से विवाद सुलझाया जा सकता था और जिसके लिये पर्याप्त सीमा तक दायित्व सरकार का ही था । रीढ़ से टिके पेट वाले श्रमिक केवल यही चाहते थे कि उनका पहले से ही निर्मा स्तर और अधिक न घटने पाव । किंतु सरकार की अभिवृत्ति कठोर थी । वार्तालाप भंग हो जाने के उपरांत श्री नन्दा ने घोषणा की थी कि उन्मत्तता का अंत हो गया । और फिर असहज दृष्टता के साथ कहा 'कोई गलतफहमी में न रह प्रथम और द्वितीय मार्गों के लिये दरवाजा बंद है ।'

वार्तालाप न करने के लिये सरकार ने कई तर्क दिये थे । य तक प्रधानमंत्री से लेकर कांग्रेस दल के निम्नतम सदस्य तक ने प्रस्तुत किये थे । उनमें से एक तर्क था कि वेतन आयोग की सिफारिशों को परिनिष्णय के समान समझना और उसी रूप में क्रियावित करना चाहिये । प्रधानमंत्री का कहना था कि यदि आयोग की उपपत्तियों में परिवर्तन या परिवर्द्धन किया जाता है तो इसका अर्थ होगा इतने अधिक श्रम की बरबानी । प्रधानमंत्री ने टिप्पणी की थी कि वेतन आयोग के मूल प्रस्तावों पर विचार करने का अर्थ होगा कि इस आयोग की नियुक्ति का उपयोग बहुत कम या बिलकुल ही नहीं था । यह ऐसी आयोगों की नींव पर ही कुठाराघात

होगा और यह भी सदहांपद है यदि भविष्य में इन आयागों में नियुक्ति के नियमों में भी उत्तरदायी व्यक्ति तयार हों। मात्र इसी कारण हमें सोचा था कि समुक्त सघप परिषद् की कार्यवाही प्रवाहनीय और हाथिमारव थी।" प्रधानमंत्री की इन टिप्पणियों को पढ़कर खुशी होती है। जन स्मृति क्षीण होत हुए भी यह न भुला पायी होगी कि भारत सरकार के भूतपूर्व श्रम मंत्री श्री वी० वी० गिरि ने सरकार द्वारा एक परिनिर्णय श्रमवीचार करने पर पद त्याग करने को प्राथमिकता दी थी। इसी प्रकार प्रधानमंत्री ने याथाधीश लागू की कुछ टिप्पणियों पर, जो कांग्रेस में सम्बंधित थी और जिन्हें मुद्रा मांगन की जांच करने समय बना गया था, कुछ अनुवाद टीका की थी।

यहाँ तक कि द्वितीय वेतन आयाग की सिफारिशों के सम्बन्ध में सरकार ने एकपक्षीय परिवर्तन भी किये थे। और तत्पश्चात् सरकारी प्रवक्ताओं द्वारा यह सुभाव देना कि आयोग की सिफारिशों का परिणाम की तरह समझना चाहिये, वस्तुतः शांति की बात नहीं थी। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ मंत्री ने नताओं ने भी इस स्थिति की असंगति की ओर ध्यान दिलाया था। श्री रामानुजम ने कहा था कि "सरकार ही प्रथम रूप से दायी प्रतीत होती है। हमें कुछ एक पाक्षिक परिवर्तन कर लिये। स्वभावतः हम कमचारियों को जो आयाग की सिफारिशों में समुष्ट नहीं थे, इच्छित परिवर्तन के विषय में साचन के लिये प्रोत्साहन मिला।" यही नहीं समुक्त सघप परिषद् की स्थापना पर ही प्रधानमंत्री ने कठोर आपत्ति की थी और इसे वातालाप करने के कारण स्वरूप तक दिया था। यहाँ तक कि जब समुक्त सघप परिषद् के सदस्यों से विचार-निर्माण किया जा रहा था तो यह कहा गया कि उनकी स्थिति समुक्त सघप परिषद् के सम्बन्ध में ही नहीं बल्कि व्यक्तिगत आधार पर ही है। सचमुच सरकार ने क्या ही बाल की गाल वाला निर्णय दिया था।

सरकारी प्रवक्ताओं ने यह भी कहा था कि सरकार की भुगतान करने की क्षमता सीमित है और यदि कमचारियों की मांगें स्वीकार करली जाती हैं तो देश और योजनाओं के भविष्य पर बुरा प्रभाव पड़ने की सम्भावना है। कमचारियों की न्यूनतम मांगों को पूरा करने का अतिरिक्त लागत की अनुमानित राशि ४४ करोड़ रुपये सुभायी गई थी। कुछ श्रमिक मंत्री प्रवक्ताओं ने इस राशि की सच्चाई पर ही संदेह प्रकट किया था। फिर भी, उमके अलावा, सरकार ने यह नहीं स्पष्ट किया था कि काय दिनांक बढ़ जाय तो उक्त अतिना लाभ होगा। यह अनुमान लगाया गया है कि आयाग की सिफारिशों के परिणामस्वरूप एक माध्य सरकारी कमचारी का ३० प्रतिशत अतिरिक्त काय करत हुए २५० लाख कमचारियों ने ६४ करोड़ रुपये का अतिरिक्त श्रम का सरकार और योजनाओं के प्रति अर्पण किया जाता। यह भी कहा जा सकता है कि यदि हम कर अपवचन, जो अनुमानित लगभग २०० करोड़

रूपय हैं, तथा सावजनिक घन के अप्रयय को रोक सकें तो ४४ करोड रूपये से अधिक की ही बचत संभव हो सकती है ।

राज्य और स्थानीय सरकारों के कमचारिया तथा के द्रीय सरकार के कमचारिया के बीच असमानता बढ जान की संभावना का एक अन्य तर्क प्रस्तुत किया गया था । किसी सीमा तक यह तर्क उचित हो सकता है । जिस प्रकार से शहरी मजदूरी से गाव की मजदूरी प्रभावित करने की प्रवृत्ति होती है उन्ही प्रकार के द्रीय सरकारी कमचारियों के वेतन के परिणामस्वरूप अन्य सरकारी कमचारियों के वेतन प्रभाव में वृद्धि हुई होती । किंतु समाज के विभिन्न वर्गों के बीच मजदूरी अथवा वेतन में असमानता एक जटिल प्रश्न है । इन विचारों को किसी दानात्मक सिद्धान्त पर आधारित होना चाहिये । किन्तु जब हम आवश्यकताओं पर आधारित न्यूनतम मजदूरी पर विचार कर रहे हैं तो इन तर्कों का कोई अर्थ ही नहीं है । जसीकि पंडित पत ने आशका को थी इससे निश्चित ही विशेषाधिकारी वर्ग की उत्पत्ति न हुई होती । और जबकि इस प्रकार का विशेषाधिकारी वर्ग पहले से ही विद्यमान था ।

जसाकि पहले ही कहा जा चुका है कि वार्तालाप भंग हुआ गया था लेकिन उसका निचे ये कोई भी कारण उत्तरदायी नहीं था वह बढ़ती हुई कीमतों से श्रमिकों के जीवन स्तर का संरक्षित करने का सरल सा प्रश्न था । इस संबंध में सरकार ने अपनी कमजारी समझी थी और इसीलिए दाना लोका में सर्वोत्तम सुविधा प्राप्त करना चाहती थी ।

यह भी सही है कि दानों ही दान हडताल नहीं चाहत थे । यह इस तथ्य में स्पष्ट जाना है कि अंतिम समय तक भी हडताल के प्रत्याहरण के लिये प्रयत्न किए जाते रहे । हडताल की तिथि १६ जून से हटाकर ११ जुलाई कर देना संयुक्त संघ परिषद् द्वारा ऐसा कदम न उठाने की उनकी इच्छा का पर्याप्त साक्ष्य प्रस्तुत करता है । किन्तु इन प्रयत्नों के बावजूद हडताल हुई और जिसके लिये मांगों की गभीरता और हडताल के परिणामों के प्रति सरकार की धीमी जागरूकता उत्तरदायी रही है । यदि दानान्नाप पहले से ही प्रारम्भ कर दिया गया होता तो यह स्थिति पैदा न हुई होती ।

हडताल के संगठन और संचालन की कुछ महत्वपूर्ण विशेषताएँ थीं । सबसे उल्लेखनीय विशेषता श्रमिक संघ संगठनों के संयुक्त मोर्चे के रूप में संयुक्त संघ परिषद् की स्थापना थी । संयुक्त संघ परिषद् की स्थापना का सूत्रपात अखिल भारतीय रेलवे कमचारी संघान द्वारा किया गया था । श्रमिकों और जनमन को प्रतिगमित करने हेतु संयुक्त संघ परिषद् ने विभिन्न वर्गों में स्थानीय संस्थाओं की स्थापना की थी । केवल भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ संघ तथा उसके द्वारा नियंत्रित संघों को छोड़कर और सभी अन्य श्रमिक संघ संगठन संयुक्त हो गए थे । तीन

शनिवार को पूरे काय दिन करने के विरुद्ध पहले १२ फरवरी को एक प्रतिवाद हड़ताल भी की गई थी। अस्थायी रूप से संयुक्त संघ परिषद् ने हड़ताल की तिथि जून १९ निश्चित की थी। इसी बीच संयुक्त संघ परिषद् द्वारा माग पत्र तयार कर लेने के उपरांत २५ मई १९५० को माग दिवस भी मनाया गया था। हड़ताल के लिये मतदान आयोजित करने का परिणाम यह निकला था कि प्रचुर मात्रा में सरकारी कर्मचारी हड़ताल के पक्ष में थे। बाद में आगे और विचार विमर्श के लिये सुविधा प्रदान करने हेतु हड़ताल ११ जुलाई १९६० के लिये स्थगित कर दी गई थी। इसी बीच हड़ताल करने की सूचना भी सञ्चित अधिकारियों को दे दी गई थी। जब वातालाप भंग हो गया तो संयुक्त संघ परिषद् ने हड़ताल की घोषणा कर दी। 'जसाकि निश्चित किया गया था यह ११ जुलाई की आधी रात से प्रारम्भ हुई। डाक तथा तार विभाग में इनका सबसे अधिक विस्तृत प्रभाव पड़ा। कुछ क्षेत्रों में तो काम बिलकुल ही ठप्प हो गया था। रेल में बहुत आंशिक रूप से काम बन्द किया गया यद्यपि निमाण शाखाओं में कुछ कम या अधिक पूर्ण हड़ताल थी। महालेखाकार के कार्यालय और नागरिक उद्योग विभाग में भी कर्मचारियों ने काफी अच्छी संख्या में हड़ताल में भाग लिया। कुछ आयुधागारों में भी हड़ताल मनाई गई। ऐसा अनुमान लगाया जाता है कि चार से पांच लाख के बीच, जो कुल संख्या के २० से २५ प्रतिशत के बीच थी, श्रमिकों ने हड़ताल में भाग लिया। हड़ताल पांच दिन तक चलती रही। फिर भी दूसरे और तीसरे दिन से ही इसमें क्षीणता आन लगी थी। अधिकृत रूप से संयुक्त संघ परिषद् ने १६ की रात से हड़ताल समाप्त कर दी। कुल मिलाकर हड़ताल को अधिक सफलता नहीं मिली। सरकार के काय में भी गभीरता से प्रभाव नहीं पड़ा। किन्तु सरकार और आम जनता को भी इसके कारण काफी असुविधा का सामना करना पड़ा।'^१

हड़ताल की असफलता का कई कारण थे। सबसे महत्वपूर्ण कारण हड़ताल की धमकी का सामना करने के लिये सरकार द्वारा अपनायी गई विधियां थी।^२ सरकार ने पूरी तयारी की थी और जब सरकार ने इसके विरोध में अपनी सारी शक्ति लगा दी तो हड़ताल का असफल हो जाना निश्चित था। संयुक्त संघ परिषद् के नेताओं को यह बात अनुभव करनी चाहिए थी और इस प्रकार के असमान और भीषण संघर्ष में श्रमिकों को नहीं भौंक देना चाहिए था।^३

समान रूप से दूसरा महत्वपूर्ण कारण यह था कि स्थानीय स्तर पर संयुक्त संघ परिषद् ने ठोस तयारी नहीं की थी। जसाकि पहले ही कहा जा चुका है,

१ बी० बी० कार्निग इंडियन ट्रेड यूनियंस, ए सर्वे, पृ० २१४।

२ आगे के अनुच्छेदों में विस्तारित

३ बी० बी० कार्निग इंडियन ट्रेड यूनियंस सर्वे, पृ० २५६।

श्रमिक सघ आन्दोलन के विभिन्न वग एक सीमित उद्देश्य के लिए संयुक्त हुए थे। यह पचास महत्त्वपूर्ण धा किंतु शीघ्र ही अनुभव किया जान लगा कि विभिन्न वग नित्त दिसास्रो की ओर नीचातानी के लिए प्रयत्न कर रहे थे। वह भी प्रतीत हुआ है कि साम्यवादी नवृत्त दोहरा खेल क लिए प्रयत्नशील था। "एक और उनका द्विपदीय नवृत्त तथा सामान्य कायकता म्थानीय सघप परिपदो मे सक्रिय व तथा प्रजा समाजवादी दल के श्रमिक सघी नतास्रो को ममभाता न करन के लिए प्रेरित करन मे उनका प्रमुख हाथ था। दूसरी ओर उनके अगली पक्ति के नतास्रो ने सुविधापूर्वक संयुक्त सघप परिपद् स अपन का बाहर रखा और यह अच्येती तरह जानते हुए कि हड़ताल असफल होगी अपन कुच्य सघा तथा सबगों को वचान म "पस्त रह।" यह दसा गया कि साम्यवादी प्रवृत्त क अनक सघा न या तो हड़ताल म भाग नही लिया या फिर संयुक्त सघप परिपद् द्वारा हड़ताल समाप्त करन के निश्चय के काफी पहले ही हड़ताल से अपने को अता कर लिया। १ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा मागो का मिद्धात रूप न समयन करत हुए प्रारम्भ स ही हड़ताल करन के विरुद्ध थी। इतना ही नही उसन सवास्रो को क्रियावित रखने क लिए स्वय सवका आदि की भती म सरवार की तन्त्रिय रूप से सहायता भी की।

इसी प्रकार संयुक्त सघप परिपद् न अपनी मागो क अविच्य तथा अपनी स्विति के बारे म चनता को अवगत कराने क लिए कोई नियोजित प्रयत्न नही किया। यद्यपि यह बिल्कुल चित्य है कि सरकार के अविकल और नियोजित प्रचार के सम्मुख इससे अधिक लाभ न हुआ होगा। किंतु फिर भी अविकलाश जनता सधेरे मे रही और सरकारी कमचारिया क निमित्त उसकी कोई सहायुभूति नही म। यह इसस स्पष्ट हो जाता है कि प्रशासन सहायता के लिए लोगो न अधिकाधिक सध्या में अपनी सेवाएँ प्रस्तुत की।

मासूहिक रूप स उतासा की गिरफ्तारी क कारण हड़ताल नवृत्त विहीन हो गई और सामान्य कमचारिया को उनके स्वय के समाधनो के भरोस छोड दिया गया। फिर भी निष्क्य आवश्यक रूप स यह प्रतीत हाता है कि उसन (संयुक्त सघप परिपद्) कुछ शक्तियो की गनिमयता दी कुछ समय बाद उन पर अपना नियंत्रण खो दिया और स्वय ही उनक वग मे बह गई। कमचारिया को प्रतिगामित करन अथवा जनमत को शिथिल करने के लिए कोई पचासप तथारा नती की थी। लोगो क एक बडे समूह की हड़ताल क प्रति कोई सहायुभूति नही थी। यहां तक कि श्रमिको के बीच भी उस समयन नहा प्राप्त था। अतित भारतीय श्रमिक सघ सभा हिंद मजदूर सभा तथा संयुक्त श्रमिक सघ सभा द्वारा आयोजित १४ जुलाई को आम हड़ताल की पूरा निष्कनता इत तथ्य का स्पष्ट साक्ष्य है। २

१ बी० बी० कानिक इण्डियन टूडे पुनियस ए सर्वे, पृ० २५६।

२ वही, पृ० २५६।

हड़ताल के प्रति सरकार की नीति प्रारम्भ से ही विलकुल स्पष्ट थी। सबसे महत्त्वपूर्ण पक्ष यह था कि प्रधानमंत्री और अन्य सरकारी प्रवक्ताओं ने हड़ताल का 'श्रमिक सघ विवाद' समझा ही नहीं। इस 'जानपदीय विद्रोह' समझा गया था जिसका सामान्य श्रमिक सघों के कार्यों से कोई सम्बन्ध ही नहीं था। प्रधानमंत्री ने इस बात पर बल दिया था कि हड़ताल की सफलता का अर्थ होगा सरकार की मगान्ति। इसके बाद लोकसभा की बहस में हस्तक्षेप करते हुए प्रधानमंत्री ने बार-बार जोर दिया कि सरकारी कर्मचारियों की हड़ताल एक राजनतिक हड़ताल थी। उन्होंने कहा था कि "यदि इसके (हड़ताल की सफलता) बाद ससद चलती रही तो मन्त्रिवर्ग के स्थान पर कोई और बठा हागा और हम लोग कहीं और होंगे।"

यह दुभाग्य की बात है कि एक साधारण विवाद को राजनतिक ढंग दे दिया गया। इस प्रकार तो नियोजित अर्थ-यवस्था में प्रत्येक ऐसी क्रिया कुछ न कुछ राजनतिक प्रतिनिया तो रखेगी ही। इसके अलावा संयुक्त सघप परिषद् के सभी नेताओं ने दावा किया था कि हड़ताल विगुद्ध औद्योगिक विवाद के अतिरिक्त और कुछ नहीं है। प्रजा समाजवादी दल के अध्यक्ष श्री अनाक मेहता ने यह व्यक्त किया था कि सरकारी कर्मचारियों की हड़ताल की "जानपदीय शक्ति का उमूलन करने के प्रयास रूप में 'दखना' तथ्य और प्रभाव दोनों ही रूपों में गलत है चूंकि सरकार के लिये राजनतिक चुनौती के स्तम्भ से हड़ताल का प्रस्फुटन न होकर आर्थिक कठिनाइयाँ ही हुआ है इसलिए सद्भावी व्यक्तियों को सरकार से प्रथम कदम उठाने के लिये ही कहना चाहिये।

हड़ताल से निवृत्त के लिये सरकार ने प्रत्येक सम्भव व्यवस्था की थी। राष्ट्रपति ने २ जुलाई को एक अध्यादेश—'आवश्यक सेवा साधारण अध्यादेश'—का प्रस्तापन किया था जिसके द्वारा आवश्यक सेवाओं में हड़ताल के लिये प्रतिबन्धित या भाग लेना आर्थिक दण्ड अथवा कद अथवा दोनों से ही दण्डनीय था। हड़ताल की स्थिति से निवृत्त के लिये मन्त्रिमंडल की एक उपसमिति बनाई गई थी। स्थिति का सामना करने के लिये सचिवों की भी एक समिति नियुक्त की गई थी। तदुपरांत सरकार ने युद्धकालीन स्थिति के समान हड़ताल का सामना करने के लिये निश्चय किया। किसी भी आपत्कालीन स्थिति का सामना करने के लिये सेना पुलिस लोक सहायक सेवा तथा प्रादेशिक सेवा का सज्जित किया गया। हड़तालियों का स्थान लेने के लिये एक बड़ी संख्या में स्वयं सेवकों की भर्ती की गई। दमन-चक्र खुला छोड़ दिया गया। बड़ी संख्या में गिरफ्तारियाँ की गईं। सभी प्रमुख नेताओं को बंदी बना लिया गया तथा सरकार ने उनसे जेल में साक्षात्कार करने तक की सुविधा प्रदान नहीं की। अस्थायी कर्मचारियों को सेवा निवृत्ति के नोटिस दिये गए, हजारों स्थायी कर्मचारियों को निलम्बित करने के आदेश दे दिये गये। हड़ताल का सामना करने के लिये विभागाध्यक्षों का अतिरिक्त अधिकार प्रदान किये गये। गिरफ्तारियों,

दोपसिद्धियों, निलम्बना, सेवा निवृत्तियों तथा हड़ताल में भाग लेने वाले कमचारियों के विषय में अनक अनुमान लगाये गये हैं। एक अवस्था पर संयुक्त संघ परिषद् ने अनुमान लगाया था कि लगभग १६००० कमचारी गिरफ्तार किये गये कुछ ५०,००० निलम्बित थे तथा कुछ हजार को संशेषन नौकरी में निकाल दिया गया। गृह मंत्री श्री पंत ने ६ सितम्बर १९६० को लोकसभा में निम्नलिखित सूचना दी थी —

	केन्द्रीय सरकारी कमचारी	अन्ध
गिरफ्तार किया गया	१७ ७८०	२ ५५६
छोड़ दिया गया	१७,७५६	२ ३५५
दोषी प्रमाणित हुए	१,६५०	२१४
दण्ड का परिहार किया गया	६१५	१
पदच्युत किया गया	१२४	
सेवा निवृत्त किया गया	२४४	
निलम्बित किया गया	८ ५६०	

बाद में ६ मार्च, १९६१ का श्री वी० एन० दालार ने यह सूचना दी कि २७००० निलम्बित कमचारियों में से २५ ८३७ को पुन पदाह्वित किया गया, तथा पदच्युत श्रमिकों को नौकरी से निकाल गये २०६५ कमचारियों में से १८३६ ने पुन काम पा लिया है। गृह मंत्री ने बताया था कि कुल कमचारियों का पाचवें भाग से अधिक न हड़ताल में भाग नहीं लिया।

पुलिस की ज्यादतियों के अनक मामले बताये गये थे। लाठी प्रहार, अशुभ और गोली चलाने की अनक घटनाएँ हुईं। यह भी सूचित किया गया था कि कुछ मामलों में पुलिस कमचारियों के घरों में घुस गई उनका सामान फेंक दिया तथा औरतों और बच्चों के साथ बुरा व्यवहार किया। हिंसा और तोड़ फोड़ की। इधर उधर कुछ घटनाएँ भी घटीं। कई मामलों में कठोर आर्थिक दण्ड दिया गया और जमानत के लिये काफी बड़ी धनराशियों की मांग की गई।

सरकारी प्रचार तथा अन्य प्रचारकाली द्वारा किया गया था तथा संसद नागरिकों की भावनाओं को छूने का प्रत्येक संभव प्रयत्न किया गया। प्रधानमंत्री ने सड़क से लौटने पर अपने रेडियो भाषण में कहा था अपने उन देशवासियों पर गव का अनुभव करके मैं वापस लौटा था और मैं आश्चर्य अनुभव करता था कि वे उनको दिये गये एक बड़े काम के योग्य हैं। यदि निरंतर सतकता स्वतंत्रता का मूल्य है, जसाकि वह है तो यहाँ सतकता निपुणता निश्चय और शांत साहस था। यह एक तस्वीर थी। दूसरी तस्वीर बिल्कुल भिन्न प्रकार की थी। वह एक आम हड़ताल की घमकी थी मैं इन दोनों तस्वीरों को समाहित नहीं कर सका क्योंकि वे एक दूसरे के विरोधी थीं। एक ओर तो मृत्युपथ तक असीम साहस था और दूसरी ओर

जानबूझकर या किसी परमाणवश एत ऐसा प्रयत्न था जिसका केवल परिणाम हमारी प्रतिरक्षा की कमजोरी अथ व्यवस्था की अस्तव्यस्तता तथा अघकारमय भविष्य जिसके लिय हम मेहनत कर रहे हैं ही हा सकता था ।" हड़ताल कराने वाले कमनारियों तथा उनका नेताओं को यह निरूपित करने के लिय हर सभन प्रयत्न किया गया कि उनमें देश भक्ति का अभाव है जो देश की विपन्न परिस्थितियों में भी केवल अपनी छोटी समस्याओं में ही रुचि रखते हैं ।

सरकार ने ८५ सभा की मायता छीन ली, जिन्होंने हड़ताल में भाग लिया था । देश के कुछ भागों में रेल मार्ग आदि की सुरक्षा के लिये जाता को विवश करत हुए आदेश भी निगमित किये गये थे ।

श्रमिकों में फूट डालने और उनका नतिक पता करने के लिये सरकार ने अत्यन्त रीतियाँ अपनायी थी । हड़ताल प्रारम्भ होने के कुछ समय पूर्व ही रेलवे मंडल और प्रतिरक्षा मन्त्रालय ने कुछ नियम लिये थे । निष्ठावान कमनारियों को पुरस्कृत करने के कई रूप अपनाये गये थे, जस नकद धनराशि, घड़ियाँ आदि । इस तरह वम्बई निगम ने ६५००० रुपया का भुगतान किया था । उसके अलावा निष्ठावान कमनारियों को विभागीय परीक्षाओं में ५ प्रतिशत अंक वानरा स्वरूप दिये गये थे तथा जो दोषी थे उनकी पदावनति कर दी गई और किसी विभागीय पदोन्नति परीक्षा में सम्मिलित होने से यचित कर दिया गया ।

हड़ताल का सामना करने के लिये सरकार द्वारा उठाया गया कदम तथा निमुक्त दमनकारी नीति भी आलोचना का विषय बन गई । अंतर्राष्ट्रीय लोकसेवा लीग, के महासचिव को कहना पड़ा था कि 'याय यास ही हाता है चाहे उत्तरी माँग उत वग द्वारा का गई हो जिसे आप सही अथवा गलत रूप में साम्यवादी के रूप में चिह्नित करत हैं । जब अनुदारता और आयाय से एक विस्फोट का गृजन होता, जसाकि एक १२ जुलाई १९६० को हुआ तो सभी भसनाएँ जो लोकसेवा श्रमिक सभों के विरुद्ध की जा सकती हैं विवण होकर महत्त्वहीन हो जाती हैं यदि उन्हें नियोजक की भूमिका के रूप में सरकार की अनभिमुखि के विरुद्ध रखकर देना जाय । जब एसा विस्फोट होता है तो प्रतिशोधात्मक कायवाही या आश्रय लेने की अपेक्षा और कुछ सरल है ही नहीं । प्रतिशोधात्मकता के लिये जान की आवश्यकता नहीं होती है एक बुरा अन्त करण ही पर्याप्त होता है । यह दुखद स भी अर्थ है कि हड़ताल के पूर्व, हड़ताल के समय और हड़ताल के बाद में भारतीय सरकार ने सर्वोच्च प्रतिन्यायाधी सरकारी, जिन्होंने १९वीं शताब्दी के अन्त और २०वीं शताब्दी के प्रारम्भ में यूरोपियन देशों में शासन किया, के पन्चिहों का अनुसरण किया ।'

श्री जयप्रकाश नारायण ने सभा की मायता के प्रत्यहरण की ओर निर्दिष्ट करत हुए कहा था न तो यह उचित है और न ही बुद्धिमानी पूण । व्यक्तियों का सप बनाने और जब वार्तालाप भंग हो जाये तो हड़ताल करने का बधिन अधिकार

है। हड़ताल मगठिन और घोषित करके वे अपने मयाय अविवाग की सीमा के भीतर ही थे। इसलिए अपने मामाय वक्त या वा निर्वाह करत पर हड़ताल के सग ठननर्त्ताओ या नताओ को बलीकृत नहीं करना चाहिये। यह तथ्य नि प्रतिम क्षणो मे हड़ताल अचानक घोषित कर दी गई थी भरे विचार स मिवय नठोर यतिक दृष्टिकोण के अलावा अय कोई अतर नहीं पदा बरता है।' श्री अशोक मेहना ने दु खी होकर कहा था 'कत से भारतीय गताओ ने 'विना किसी शत के समयण की भाषा अपना ली है? क्या दात तले तिनका रखने का अग्रह करव पारस्परिक अवबोध बढना है? सपय म जो शक्तिशाली निकला है उमे ही पहन मैनी का प्रयास करना चाहिये।'

विना किसी शत के हड़ताल वापस ले लेन के बाद सरकार न आशवासन दिया था कि वह प्रतिशोध नहीं लेगी और अपने रमवागिया के प्रति महानुभूतिपूर्ण होने का प्रयास करेगी। यह मनी न भा आशवासन दिया था कि मान हड़ताल मे भाग लेने के लिय किसी को दण्डित नहीं किया जायगा इम सबध मे सरकार न विभागाध्यक्षो को पर्याप्त स्वविवेक के अनुभार काय करन की अनुमति द दी तम उनसे यह भी आशा की गई कि व कमचारियो का पूव रिक्वाड भी देखे। तकिन यह एक अच्छा दृष्टात नहीं था। आचाय जे० बी० कृपालानी को टिप्पणी करनी पडी थी कि जवतक सरकार किसी नये बडे मानव माथ ही माथ राजनतिक, समस्या के तिये याजा नहो बना रही है इसकी रपाति प्राप्न नीति म कुड न कुछ आमूल परिवतन होन ही चाहिये। निमी भी तरह यदि सरकार विवाद क क्षेत्र को सीमित करन के लिये वास्तविक रूप से इच्छुक है तो इम व्यक्तिक हड़तालिया के दोष अथवा अज्ञानता के बारे म निराय पणतया विभागाध्यक्षो के हायो म छोड देने के विचार के ठासपन को पुन गभीरतापूर्वक विचार करना चाहिये।

सरकार की नीति म उन सागो के तिये दण की व्यवस्था की गई थी जो हिंसा, तोड फोड प्रादि क लिय दोषी पाये गय थे। इस सबध म भी सरकार को एक उगार दृष्टिकोण अपनाता चाहिये था। श्री जयप्रकाश नारायण ने महत्त्वपूर्ण ससह दी थी। उनका मन था कि बडे पमाने पर बलीकरण, जिसकी आयोजना की गई प्रनीत होती है ऐसे बीज बोयेगा जिसके फल आने वाले काफी समय तक देश मे महामानी का सूनपात करेंगे। इसलिए मैं एक ऐसी नानार्थित नीति का समयन करता हू जो प्रतिष्ठा या विभेद या प्रतिशोध की विचारधारा से प्रतिगामित न हो। यहाँ तक कि हिंसा और तोड फोड के सम्बध मे भी प्रत्येक विशिष्ट मामले का माय करने से पूव यह आवश्यक है कि उसकी सावधानी से जांच की जाय। मेरा यह भी सुभाव है कि हिंसा के लिये दोषी पाये जाने पर श्रमिको को दण्डित करना चाहिये किंतु प्राधिकारियो के हिंसात्मक कायो की भी अवहेलना नहीं करनी चाहिये। यह गलत होगा कि एक पक्ष की हिंसा पर अंगव मुद ली जाय और दूसर

पक्ष को दण्डित किया जाय ।'

कुछ प्रारम्भिक हिचकिचाहट के बाद हडताल में भाग लेने वाले सघा को पुनः मान्यता प्रदान कर दी गई थी । यह तो स्पष्टतः गलत हुआ होता यदि सरकारी कर्मचारियों को अपने सगठनों के माध्यम से अपनी कठिनाइयों को प्रस्तुत करने के उनके अधिकार से वंचित कर दिया जाता । इससे हम विचारधारा को भी बड़ा बाधा मिला जाता जो जनता के एक वर्ग में व्याप्त है, कि सरकार भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा का अपनी स्थिति सुन्दर बनाने के लिये पोषण देना में स्थिति का लाभ उठाने हेतु प्रयत्नशील है ।

हडताल के परिणामों का मूल्यांकन करना बहुत कठिन है । लेकिन एक बात तो बहुत स्पष्ट हो गई । काफी बड़ी संख्या में सरकारी कर्मचारियों ने सरकार की उन नीतियों के विरुद्ध जिनका वह अनुसरण कर रही थी, अपना आक्रोश प्रकट किया । यह मंत्री ने लोकसभा में स्वीकार किया था कि लगभग २० प्रतिशत सरकारी कर्मचारियों अनुमानतः ५ लाख, ने हडताल में भाग लिया था यदि अध्यादेश, दमाकारी प्रबल लहर तथा सम्पूर्ण सरकारी तंत्र के वायशील होने के बावजूद इतनी बड़ी संख्या में सरकारी कर्मचारियों ने हडताल में भाग लिया तो अनुमान स्पष्ट और सत्य है । श्री अशोक मेहता ने कहा था 'इतना कोई मतलब नहीं कि सरकार के कठोर उपायों के सम्मुख हडताल को किस सीमा तक सक्रिय समर्थन प्राप्त हुआ, यह तथ्य कि ऐसी हडताल हुई और एक सप्ताह तक देश में यह प्रमुख सूचना का विषय रही, गंभीरतापूर्वक ग्रहण करना चाहिये । यह काफी समय से व्याप्त असतार्थ का सूचकांक है । हडताल का कुचला जा सकता है किन्तु उसके द्वारा असतोष नहीं समाप्त होगा ।'

हडताल का एक अचानक प्रभाव यह पड़ा कि सरकारी तंत्र सक्रिय हो उठा । घनत्व नियम जिनको अथवा कई मास लगे होने, तुरत ही लिये गये । मृत्यों की स्थिरता का प्रश्न अधिक महत्वपूर्ण हो गया और इस विषय में सरकार द्वारा, गंभीर चिन्तन भी किया जा रहा है । राज्य सरकारों के कर्मचारियों के वतन का प्रश्न भी सहानुभूति ढंग से विचाराधीन है । सरकार ने २६ नगरों की पदोन्नति की और यह आश्वासन दिया कि वह निर्वाह मूल्य के कम से कम ५० प्रतिशत निष्फलन के लिये आवश्यक प्रयत्न करेगी ।

हडताल का सबसे महत्वपूर्ण प्रभाव यह रहा है कि घनत्व कर्मचारियों भारतीय श्रमिक सभा के विमर्शों तथा हडताल या सीधी वायवाही की संभावना को समाप्त करने के लिये एन तंत्र की स्थापना के परिप्रस्थ में सरकार की नीति पर गंभीरता से सोचा जा रहा है । यहाँ पर बताना आवश्यक है कि १५ वीं श्रमिक सभा की सर्वसम्मति सिफारिशों के साथ किये गये व्यवहार ने एक बुरे दृष्टांत की स्थापना कर दी है । सुविद्यायन अध्यापिका प्रो० डी० प्रार० गिरी ने कहा था—

यह एक बहुत गभीर समस्या है क्योंकि इससे त्रिन्तीय सभाका वा संपूर्ण विचार ही मूर्खतापूर्ण हो उठता है।" सरकार ने जिस तरह से हड़ताल का सामना किया उससे प्रेरित होकर निजी क्षेत्र ने भी इसी तरह के अधिकारों और विशेषाधिकारों की माँग शुरू कर दी है। अब जाकर यह स्वीकार किया गया है कि वा तरह की नीतियाँ, एक निजी क्षेत्र तथा दूसरी सावजनिक क्षेत्र के लिये नहीं रखी जा सकती हैं। सरकार को उन नीतियों, जिनका वह समर्थन करती है को त्रियाचित भी करना है।

हड़ताल के कारणों और परिणामों के लिये एक उच्च शक्ति सम्पन्न जाच की नियुक्ति की माग की गई थी। सरकार ने इस उद्देश्य के लिये भ्रम मन्त्रालय के श्री मेहता को नियुक्त किया था। किन्तु याधिक जाच करने की माग को स्वीकार नहीं किया गया।

सबप्रथम सरकार ने अपने कमचारियों के हड़ताल कराने के अधिकार पर रोक लगा देने के बारे में सोचा था। इसी प्रकार बाहरी लोगों की सख्या में कुछ नियंत्रण लगाने की आयोजना थी। इस उद्देश्य से एक विधेयक भी प्रस्तुत किया जाना था। किन्तु भ्रमिन् सभ प्रनिनिधियों द्वारा इसका बडा विरोध किया गया। बाद में हत्ताला पर रोक लगाने वा विचार त्याग दिया गया। भ्रम मनानय अब सरकारी कमचारियों की शिकायतों को निबटाने के लिये विरले परिपदा के अनुसूप एक तन्त्र की स्थापना के लिये इच्छुक है। जबकि सरकार भ्रमिकों वा उनके हत्ताला करने के अधिकार से वचित करना चाहती है तो उसे स्वयं पर भी कुछ नियंत्रण लगाना चाहिये और सभी आयुलभके विवालों को पत्तनिराय द्वारा निबटाने के लिये सहमत होना चाहिये। यह भावना कि सरकारी तन्त्र तबतक ठीक काम नहीं करता जबतक उसे करने के लिये विवण न कर दिया जाय अवश्य दूर की जानी चाहिये। हड़ताले तभी वीतराय बन सकती है जब हम ऐसे सबैधानिक माग की पवस्था कर सके जिसके माध्यम में कमचारी अपनी शिकायतों को दूर कर सके।

उपसहारात्मक अवलोकन

प्रजातन्त्र का आधार विस्तृत होना चाहिए। इसका स्वरूप केवल राजनैतिक ही नहीं होना चाहिए। राजनैतिक प्रजातन्त्र के साथ यह दायित्व भी जुटा रहना है कि उसका विस्तार सामाजिक और आर्थिक क्षेत्रों में भी हो—और सामाजिक तथा आर्थिक प्रजातन्त्र वह लक्ष्य है जिसे श्रमिक सघों ने अपने सम्मुख रखा है। किन्तु उन्होंने उसके लिए जागृत होकर कार्य नहीं किया है। श्रमिक सघों का मुख्य प्रयत्न यही होना है यहाँ तक कि कभी कभी दूर-दूर तक चर्चों की उपक्षा करने, कि उनके मस्यौदों का आर्थिक और सामाजिक जीवन उत्तम हो। लेकिन इन दायित्वों में साधारण-तया समाज को भी लाभ मिलता है। कुछ उनके दायित्वों, जैसे प्रगामी धर्म विधानों के लिये दबाव अधिक अच्छी व शक्ति सुविधाओं के प्रयत्न तथा पूरा सेवा योग्यता की मांग प्रत्यक्ष रूप से सम्पूर्ण समाज के लिए लाभकारी है। दमनकारी विधानों तथा मध्य और संगठन बनाने की स्वतंत्रता के अधिकार की निपटि के विरुद्ध श्रमिक सघों के सघों और वर्गों के बीच सामाजिक बाधाओं को खनना शुरू करने के उनके प्रयत्न से प्रजातन्त्र के विस्तार में सहायता मिली है।

समाज की नगद के नियम जो अच्छे कार्य श्रमिक सघ कर सकते हैं हमें उनकी भारत में भी प्रशंसा करनी चाहिए। श्रमिक सघों का स्थायी हो गया है और भविष्य में उनके और सक्त हान की सम्भावना है। औद्योगिकरण तभी स हो रहा है। हम नियोजित आर्थिक विकास के काल से गुजर रहे हैं। हमें पूरी तरह से सक्त रहना चाहिए और औद्योगिकरण की सुरक्षा श्रमिकों का शोषण तथा आर्थिक असमानताएँ जिन्होंने पश्चिमी देशों का आश्रय कर दिया, को पनपने से रोकने के लिये सभी तंत्रों में प्रयत्न करना चाहिए। अधिकेंद्रीकरण की आधुनिक प्रवृत्ति पर स्वस्थ श्रमिक सघवाद का विकास एक प्रभावशाली रास्ता है। श्रमिकों की सघ बनाने की स्वतंत्रता की व्यापकता स रक्षा करनी चाहिए। आलोचक स्वतंत्रता के दुहायोग स्वरूप बड़ी सत्यापन हटाने और श्रमिक सघों के अर्थ दायित्वों का उदाहरण दे सकते हैं। फिर भी अधिकेंद्रीकरण मामला में एनी क्रिगें स्वतंत्रता का दुहायोग नहीं है बल्कि अस्वाकृति का स्वानाचिन्तन परिणाम है। वस्तुतः श्रमिकों को आर्थिक और सामाजिक क्षेत्रों में स्वतंत्रता न मिलना, व कारण कुछ एनी क्रिगें हुई है। यह

उनके लिए फ़र्स्टी का काय श्रमसाध्य ऊँचा देने धारता तथा कष्टप्रद हो सक्ता है जब तक कि वे उससे श्रम्यस्त न हो जाएँ। ग्रामीण क्षेत्रों के श्रमिकों की समस्याएँ इन करने के लिये यह आवश्यक है कि उनके नेताओं से "जाग" की जाय और उनके साथ सहयोग किया जाय। औद्योगिक रूप में विच्छेद देशों में जहाँ कोई औद्योगिक परम्पराएँ नहीं हैं श्रमिक सघ संगठन और भी अधिक महत्त्वपूर्ण हैं। रॉयल श्रमिक आयोग ने कहा था कि "जबतक मातृवीय संस्था में सुधार करने के लिये प्रबल प्रयत्न नहीं किए जाते वे पमानों पर औद्योगिक उद्यमों का विकास कठिन और सदिग्ध प्रतीत होता है।" बाद में श्री वटलर ने अपने प्रतिवेदन "पूत्र में उद्योग की समस्याएँ में अज्ञानता दिया था कि सभ्यतः भारतीय उद्योग के सम्मुख प्रमुख समस्या औद्योगिक संस्था की थी और 'जबतक व्यावसायिक भावना के साथ एक सशक्त श्रमिक सघ आन्दोलन का विनाश नहीं किया जाता तथा सामूहिक सौदागारों को एक ठोस आधार नहीं प्रदान किया जाता औद्योगिक विवादा के सामयिक रूप से बने रहना की संभावना बनी रहेगी। अहमदाबाद घम्प उद्योग श्रमिक संगठन जैसे सशक्त श्रमिक संस्था ने श्रमिकों का बहुत भला किया है। श्रमिकों के विभक्त को आगे बढ़ाया गया है, उनके स्तर को ऊँचा उठाया गया है, और फिर भी उद्योग को किसी बड़े विवाद का सामना नहीं करना पडा। उद्योग में संगठन और पब्लिकिण की पद्धति दृढ़ रूप में स्थापित हो गई है। नियोजकों को अनुभव करना चाहिए कि सशक्त श्रमिक सघ अतन्त उही के लाभ के लिए है। केवल श्रमिकों का सहयोग ने ही उत्पादन और लाभ संभव है। स्वेच्छाकारी निगमों और मनमानी शासन करने वाले दिन अब समाप्त हो गये हैं।

फिर भी, श्रमिक सघवाद एक पक्षीय काय नहीं होना चाहिए और न ही इसे एकाधिकार रूप में किसी भी साधन और धीमत् पर समस्या के हितों के संरक्षण और उपरति तक ही सीमित रहना चाहिए। निःसन्देह यह उम्मा एक प्रमुख तथ्य बना रहेगा किन्तु साथ ही साथ यह भी आवश्यक है कि श्रमिक सघ अपने लिये नीति और साधन संहिता का विनाश करें तथा उसमें उन विवादों का समाधान न दिया जाय जो समाज के हितों के विरुद्ध हैं। बाद में सघ, जो समाज विरोधी क्रियाएँ, जमे, धीरे धीरे करना, उत्पादन को अक्षयित करना तथा बिना वार्तालाप के हटता घोषित करना अपनाता है तो उसकी कठोर भद्रता की जानी चाहिए। श्रमिक सघों को चाहिए कि वे अपने समस्या की सहायता करते हुए हमारी अल्पविकसित व्यवस्था में उपग्रयन में योगदान दें तथा तथीय समर्थन और आर्थिक दशन के विनाश में दश की सहायता करें। श्रमिकों का हितों की संयत् रक्षा ही नहीं की जानी चाहिए बल्कि उन्हें शान्त मन आग बढ़ाना चाहिए। श्रमिकों के साथ साथ सम्पूर्ण समाज का प्रगति करनी चाहिए। हमारा प्रधानमन्त्री का शब्दों में "देश श्रमिक सघ संगठन बननाय से श्रमिकों का हितों के चार में हो रही साथ सक्ता है। उन्हें सम्पूर्ण

समाज के विस्तीर्ण दृष्टिकोण से उनके विषय में विचार करना होगा। यह श्रमिकों के दृष्टिकोण से भी आवश्यक है। अतः भारत में प्राप्ति तभी की जा सकती है जब उसका प्रापार व्यापक हो तथा उसने सामान्य स्तर जैसा उठाया जा सके। जब तक एक बग दूसरे के मूल्य पर प्राप्ति के लिए प्रयत्नशील है तबतक किसी विशेष प्रगति की सभादना नहीं की जा सकती है। श्री जयप्रकाश नारायण का भी विश्वास है कि श्रमिक सघवाद का एक पक्षीय नहीं होना चाहिए।

इसके निम्ने यह मान कर चलते हैं कि श्रमिक सघ उन जुतीतियों को स्वीकार करने में समर्थ हैं जो उसने समक्ष प्रस्तुत होती हैं। यहाँ तक कि श्रमिकों के हितों की रक्षा करने जैसे सीमित उद्देश्य को भी बिना उचित रूप से संगठित और अनुशासित श्रमिक सघों के नहीं प्राप्त किया जा सकता। सिन्ड्रे इन्डियन लैब्रर और वाम्तविकता में भारी अंतर है। हमारे श्रमिक सघ कमजोर हैं अर्थात् हैं उचित रूप में संगठित नहीं हैं तथा उनका आंतरिक अनुशासन भी ठीक नहीं है। श्रमिक सघ आन्दोलन को सशक्त और स्थायी बनाने के इन काल के लिये सवधित सभी व्यक्तियों को योगदान देना चाहिए। सरकार नियोजक श्रमिक सघों सामाजिक तथा राजनैतिक वापकर्ता-प्रत्येक ही श्रमिक सघों के उचित विकास में सहायता कर सकत हैं।

श्रमिक संगठन के माघ में सबसे बड़ी बाधा श्रमिकों की अज्ञानता और निरक्षरता है। हमारे श्रमिक केवल पढ़ और लिख ही नहीं सकते बल्कि उनका ज्ञान भी, जो कुछ कमकार योजक भयबा मित्नी द्वारा बताया जाता है, वही तक सीमित रहता है। वे सामूहिक काम, पारस्परिक सहायता और गद्भावना का अर्थ तक नहीं समझ पाते हैं। वे बहाव के साथ प्रवाहित तो हो जाते हैं किन्तु उसके माघ करते नहीं। श्रमिक सघों के उचित विकास के लिये यह आवश्यक है कि श्रमिकों की अज्ञानता दूर की जाय। शिक्षा का अर्थ केवल पढ़ना लिखना और हिसाब लगाना ही नहीं है किन्तु इतना भी स्वयं में बहुत बड़ी उपलब्धि होगी। उह आधुनिक समाज में संगठित श्रमिकों के महत्त्व तथा सामाजिक हित के प्रवर्तन में जिस भूमिका का वे निर्वाह कर सकते हैं वे महत्त्व का अनुभव करना चाहिए। उन्हें समाज के प्रति अपने दायित्वों और अधिकारों को समझना चाहिये। श्रमिकों की शिक्षा को उच्चतम प्रार्थमिकता देनी चाहिये तथा शिक्षा देने और दृष्टिकोण को विस्तृत बनाने के लिये प्रत्येक समर्थ उपाय को नाम में खाना चाहिए। श्रमिकों की अज्ञानता को दूर करने के लिये स्कूल, प्रेस, रंगमंच, चलचित्र, मञ्ची का उपयोग किया जा सकता है। तीनों ही—राज्य नियोजक और श्रमिक सघ श्रमिकों के ज्ञानोद्दीपन में महत्त्वपूर्ण योग दे सकते हैं। नियोजक स्कूल खोल सकत हैं जहाँ श्रमिक और उनके बच्चे शिक्षा प्राप्त कर सकें। अस्तुत कुछ ज्ञानोद्दीपित नियोजकों ने पहले ही श्रमिक शिक्षा के लिये बहुत काफी किया है। नियोजक अपने श्रमिकों के बीच सेवायोग्य स्थायीकरण तथा पदोन्नति के लिये कुछ सूततम श्रमिक योग्यता के निधारण द्वारा भी शिक्षा

को प्रोत्साहित कर सकन है। श्रमिक सघों को भी अपना स्कूल बनाना चाहिये तथा भाषण, वाद विवाद और गोष्ठियों का आयोजन करना चाहिये।

लेकिन मुख्य रूप से शिक्षा सरकार का ही उत्तरदायित्व है। अथ अभिकरण सरकार के प्रयत्नों में सहायता कर सकते हैं अथवा पूरक हो सकते हैं। एक कल्याणकारी राज्य में किसान-यूनितम स्तर तक शिक्षा प्रदान करने का दायित्व राज्य का होता है। अनिवाय प्राथमिक शिक्षा का लक्ष्य अभी तक अधूरा है। द्वितीय पंचवर्षीय योजना के अंतगत ६-११ वय की आयु वाले वर्ग में ६३ प्रतिशत तथा ११-१४ वय की आयु वाले वर्ग में २२.५ प्रतिशत लोगों में प्राथमिक शिक्षा के विस्तार के लिए व्यवस्था की गई थी। तृतीय योजना के मुख्य उद्देश्यों में से एक उद्देश्य ६-११ वय की आयु वाले सभी बच्चों के लिये शैक्षणिक सुविधाओं की व्यवस्था करना है तथा चौथी और पाचवी योजनाओं में इसी का विस्तार ११-१४ वय की आयु वाले सम्पूर्ण वर्ग में किया जाना है। इस लक्ष्य की प्राप्ति के माग में कुछ नियात्मक कठिनाइयाँ हैं। सभी तथ्या पर विचार करते हुये यह अनुमान लगाया जाता है कि ६-११ वय की आयु वाले वर्ग की कुल जनसंख्या के ७६% को ही तृतीय योजना के अंत तक शैक्षणिक सुविधाएँ प्राप्त हो पाएँगी। योजना में ११-१४ वय की आयु वाले वर्ग में ५४ प्रतिशत की वृद्धि का अनुमान लगाया गया है। पिछले दस वर्षों की अवधि में ६-१४ वय की आयु वाले वर्ग की कुल स्कूल सख्या के अनुपात में ३२ से ४६ प्रतिशत की वृद्धि हुई बतानी जाती है। इसके अलावा अच्छे स्कूलों की स्थापना और योग्य अध्यापकों की नियुक्ति द्वारा शिक्षा के स्तर को ऊँचा उठाने के लिये भी सावधानी बरतनी चाहिये। किंतु स्कूलों को उन्नत बनाने और दरिद्र अध्यापकों का जीवन सुधारने के हेतु बहुत कम किया गया है। आवश्यक उपकरणों से रहित स्कूलों तथा असंतुष्ट अध्यापकों के माध्यम से शिक्षा उचित रूप से नहीं दी जा सकती है। वह समय आ गया है जब सरकार को इस सम्बन्ध में अपने दायित्वों का पूरा निर्वाह करना चाहिये। किंतु श्रमिकों की शिक्षा उनकी जनानता और निरक्षरता को उन्मूलित करना अत्यन्त आवश्यक है—उसमें देर नहीं रहनी चाहिये। उनकी शिक्षा की समस्या पर विशेष रूप से ध्यान दिया जाना चाहिये। इधर हाल ही में श्रमिकों की शिक्षा के महत्त्व को समझा गया है। केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा मंडल जो एक स्वायत्त संस्था है के तत्वावधान में श्रमिक शिक्षा कार्यक्रम १९५८ में प्रारम्भ किया गया था। चूंकि योजना के अंतगत श्रमिकों की संख्या बहुत सीमित है इसलिए समस्या की व्यापकता और महत्त्व को ममभूत हुये यह वाछनीय है कि श्रमिकों को शिक्षित करने के लिये विस्तीर्ण प्रयत्न किये जायें।

श्रमिकों में शिक्षा और साक्षरता के प्रसार में बाह्यरी नेतृत्व की समस्या में हम छुटकारा मिल जायेगा। श्रमिक वर्ग से ही गंगाओं का विकास होने लगेगा। जबतक श्रमिकों में से ही नेतृत्व उपलब्ध न हो श्रमिक नेताओं की ही प्रशिक्षित

करने के लिये प्रयत्न किये जाने चाहिये। प्रायः यह देखा गया है कि श्रमिक सघों नेताओं के आचरण अनुत्तरदायी होते हैं। उनमें से अधिकांश विभिन्न श्रम विधानों की महत्त्वपूर्ण व्यवस्थाओं तक में अज्ञान रहते हैं। प्रायः ही उनके कार्य व्यक्तिगत भावनाओं से प्रतिगमित होते हैं। क्योंकि वे अज्ञानी होते हैं इसलिये उन्हें नहीं पता होता कि कौनसे विभिन्न श्रमिक समस्याओं को सुलभाएँ और किस प्रकार नियोजकों के साथ प्रभावशाली ढंग से वार्तालाप करें। अतः यह आवश्यक है कि श्रमिक सघों के नेताओं को उचित प्रशिक्षण दिया जाय। ग्रीष्म स्कूल और नवीकरण पाठ्यक्रम की व्यवस्था करने अस्थायी शिविरों का संगठन करने तथा विशिष्ट समस्याओं जैसे टाटा सामाजिक विज्ञान संस्था, काशी विद्यापीठ में प्रवेश लेने के लिये उन्हें प्रोत्साहित करने से उनके प्रशिक्षण में सहायता की जा सकती है। वस्तुतः श्रमिक नेताओं के प्रशिक्षण की आवश्यकता का अनुभव किया गया है तथा कुछ अखिल भारतीय श्रमिक सघों द्वारा इस आवश्यकता की पूर्ति के लिये कुछ प्रयत्न किये गये हैं। किंतु वे भी स्वीकार करने हैं कि कुछ मिलाकर श्रमिक नेताओं के प्रशिक्षण के सम्बन्ध में उनकी उपलब्धि सतोषजनक नहीं रही है। अपने स्वयं के लिये उन्हें अधिक से अधिक प्रशिक्षण की सुविधाएँ प्रदान करने के लिये प्रयत्न करने चाहिये। अंतर्राष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक सघ प्रसधानी क्लकत्ता में एशियन श्रमिक सघ विद्यालय की स्थापना की है। सरकार ने भी श्रमिक नेताओं के प्रशिक्षण में कुछ रुचि दिखाई है। किंतु इस दिशा में राज्य द्वारा नियम प्रयत्नों पर न तो निर्भर रहना चाहिये और न ही उन्हें समर्थित करना चाहिये। श्रमिक नेताओं के प्रशिक्षण का कार्य एक बाहरी अभिकरण का न होकर स्वयं श्रमिक सघों का है। फिर भी प्रशिक्षण योजनाओं के वायाचयन में बिना किसी पक्षपात के राज्य विभिन्न श्रमिक सघों की सहायता कर सकता है।

इस संबंध में यह कहा जा सकता है कि अभी तक मुकदमों के बग से नेतृत्व प्राप्त करने के लिये कोई गंभीर और संगठित प्रयत्न नहीं किया गया है। देश में आधुनिक फक्ट्री पद्धति के विकास के साथ इन मध्यस्थता का बहुत निकट का संबंध रहा है। उन्हें प्रतिस्थापित करने के प्रयत्न निष्फल रह गए हैं और आज भी श्रमिकों पर उनका सशक्त नियंत्रण है। तब जैसे कुछ उद्योगों के श्रमिकों पर इनका पर्याप्त प्रभाव है। इस बग से श्रमिक नेताओं के उद्भव की सम्भावना के विषय में पूर्ण समवेपण नहीं किया गया है। मुकदमों में बहुत से गुण होने हैं जो एक सफल श्रमिक नेता के लिये आवश्यक हैं। वह श्रमिक बग से होता है तथा उसे श्रमिकों का विश्वास प्राप्त होता है। उसमें संगठन की पर्याप्त क्षमता होती है और वह जानता है कि श्रमिकों के साथ किस व्यवहार किया जाय। श्रमिकों के साथ उसका घनिष्ट संबंध रहता है तथा उसे उनके रीति रिवाजों की पूरी जानकारी होती है। वह श्रमिकों से जहाँ की भाषा में बात करता है तथा बहुत से महत्त्वपूर्ण विषयों पर

यह उनका पथप्रदशक होता है। सक्षेप में, वह इस काय के लिये प्रशस्तनीय रूप से उपयुक्त होता है। थोड़ी नी शिक्षा और प्रशिक्षण के द्वारा उसकी अतर्निहित शक्तियों का विकास किया जा सकता है। अभी तक तो हमारे श्रमिक सघ नेताओं ने उन्हें केवल विरोधी बनाने का प्रयत्न किया है। किन्तु श्रमिक सघों के निमित्त उनकी सहानुभूति तथा भविष्य के लिये योग्य नेता प्राप्त करने के लिये बतमान नीति बदलनी ही चाहिये।

श्रमिक सघों का कार्य आशिक समय के लिये, आकस्मिक तथा अवनतिक नहीं होना चाहिये। चूँकि श्रमिक सघ आन्दोलन का प्रारम्भ एक मानवीय आन्दोलन के रूप में हुआ था इसलिए अधिकांश प्रारम्भिक कार्यकर्ताओं ने बिना किसी वेतन के काय किया। वह स्थिति न जाने कब की समाप्त हो गई है किन्तु आज भी अधिकतर श्रमिक सघ कार्यकर्ताओं को या तो कुछ नहीं दिया जाता अथवा बहुत थोड़ा नाम मात्र के लिये पारिश्रमिक दिया जाता है। अहमदाबाद वस्त्र उद्योग श्रमिक सघों के लिये लगभग २०० वतनिक कमचारी हैं कुछ गुजरात और मौराष्ट्र के वस्त्र उद्योग सघों तथा कुछ और को छोड़कर शेष सघों में श्रमिक सघ प्रशासन चलाने के लिये पूरा समय के लिये वतनिक कमचारी नहीं है। श्रमिक सघों की जिम्मेदारियाँ प्रतिदिन ही बढ़ती जा रही हैं। श्रमिक सघ आन्दोलन उस अवस्था में पहुँच गया है जहाँ शक्ति के समेकन तथा सङ्गठनात्मक विषयों पर अधिक ध्यान दिया जाना चाहिये ताकि प्रत्येक सघ उचित रूप से काय कर सके तथा अपने सदस्यों को निजी लाभ के लिये सिद्धांत और नीतियों को छोड़ने से रोक सके तथा वर्गीय हितों की अपेक्षा राष्ट्रीय हितों की उपलब्धि के लिये प्रेरित कर सके। श्रमिक सघों के सम्मुख अनेक काय हैं। विस्तृत असम-वेपित क्षेत्र हैं। यह सारे काय अवतनिक कमचारियों द्वारा नहीं किये जा सकते हैं जिनके पास श्रमिक सघ कार्यकलापों के लिये बहुत कम समय रहता है। रॉयल श्रमिक आयोग ने पूरे समय के वतनिक कमचारियों के मूल्य पर बल दिया था। आयोग ने कहा था— 'आवश्यकता इस बात की है कि पूरा समय के लिये अधिकारी हो जो वास्तविक श्रमिक रहे हों। चूँकि यह आशा करना कि बिना किसी प्रतिवार के इतना भारी काय किया जा सकेगा असम्भव है इसलिए सघों द्वारा उन्हें वेतन दिया जाना चाहिये वेतन देने से उत्तरदायित्व की भावना बढ जाती है क्योंकि तब अधिकारी सघ और उसके भाग्य पर निर्भर हो जाते हैं।'

लेकिन यह अवश्य ध्यान में रखना चाहिये कि 'जहाँ पूरे समय के लिये वतनिक सङ्गठनकर्ता आवश्यक हैं, वही वे ऐसे व्यक्ति नहीं हों चाहिये जो व्यवसाय वृत्ति के रूप में उसे अपनाते चाहते हों। क्योंकि जो बिना श्रमिक सघों के सामा

जिक महत्त्व की समझे श्रमिक सघ काय करेंगे उनका स्पष्ट रूप से श्रमिक सघ प्रतिनिधियों के रूप में मूल्य कम हो जायेगा । ११

श्रमिक सघ मुरयतया पूरे समय के लिये वतनिक कमचारी इसलिए नहीं नियुक्त कर पाते है क्योंकि उनकी वित्तीय स्थिति बहुत खराब हाती है । हम जानते है कि अधिकशा सघों की वतमान आय इतनी नही है कि वे ऐसे खर्चों को वहन कर सकें । किंतु यदि सगठन अधिकारी मध्यम रूप से भी योग्य है तो वे सघ की आय को बढाने में पर्याप्त सहयोग प्रदान कर सकते है । कुछ सघों ने जिहाने वतनिक अधिकारी नियुक्त किये है इस कायप्रणाली को लाभकारी पाया है श्रमिक सघों को शक्तिशाली बनाने के लिये ऐसे व्यय करने हों होंगे । यदि छोटे सघ विलयन के द्वारा बड़े-बड़े सघ बना लें तो समस्या का हल सम्भव हो सकता है । छोटे औद्योगिक केन्द्रों में प्रत्येक व्यवसाय या उद्योग, जिनमें छोटी समस्या में श्रमिक काय करत हो वे पृथक् सघों को मिलकर विभिन्न व्यवसायों और उद्योगों को सम्मिलित करते हुए सामान्य श्रमिक सघों का निर्माण करना चाहिये । प्रत्येक सघ को पूरे समय के लिये वतनिक सचिव तथा उसकी सहायता के लिय मन्थ पर्याप्त कमचारियों की नियुक्ति के लिय प्रयत्न करना चाहिये । सघ के सचिव को उचित वेतन और नौकरी की सुरक्षा का आश्वासन भी दिया जाना चाहिये । भ्रवधि बीतने पर उसे दोबारा चुनाव लडना पड सकता है किंतु सिवाय घोर दुःखवहार अथवा कर्त्तव्य की भ्रवहेलना के उसे पदच्युत नही किया जाना चाहिये । श्रमिक सघों को परम्पराओं का विकास करना चाहिये ताकि वष प्रति वष एक ही व्यक्ति सतोयजनक काय करते रहने पर कार्यालय में नियुक्त रहे । राजनतिक शक्ति अथवा वयक्तिक तथ्या को दूर रखना चाहिये । जबतक सेवा की सुरक्षा की भावना नही पदा की जायगी श्रमिक सघों को कुशल सचिव नही मिल सकते है ।

जहा तक सम्भव हो श्रमिक सघों में बाहरी लोगों की सहायता कम से कम होनी चाहिए और उन्हें सघ में शायित्वपूर्ण पदों में दिया जाय चाहिए जब श्रमिकों में से उपयुक्त व्यक्ति उपलब्ध न हो । निर्वाचित पदों में बहुत अधिक बाहरी लोगों के होने के कारण वयक्तिक सत्यता का सूत्रपात होता है जिससे श्रमिक सघ क्षीण हो गते हैं । श्रमिक सघों को बाहरी सहायता और सरक्षण पर निर्भर रहते हुए घर्माघ सस्था के रूप में काय करने के बजाय व्यापारिक सस्था के समान काय करना चाहिए ।

श्रमिक सघों को अपने वायकर्त्ताओं में कुछ प्राविधिक कमचारी भी रखन चाहिए । श्रमिक सघों के काय का स्वरूप बिल्कुल बदल गया है । श्रमिक सघ अब वे सगठन नही हैं जिनका केवल उद्देश्य आंदोलन करना हो । उहे अब एक अधिक

रचनात्मक भूमिका का निर्वाह करना है। उनका कर्तव्य उद्योग में श्रमिकों के हिता का प्रवर्तन करने के साथ ही साथ समाज के विस्तीर्ण हितों का प्रवर्तन करना भी है। समुक्त विचार विमर्श की याजनाएँ पहले ही लागू कर दी गईं ह तथा भविष्य में उनके बढ़ने की संभावना है। अभिनवीकरण और वज्ञानिक प्रवर्ध की समस्याएँ प्रत्येक स्थान पर लोगों का ध्यान आकर्षित कर रही हैं। उत्पादन की प्रविधि बदल रही है और वह अधिकाधिक वैद्रीयकरण की ओर उन्मुख है। नई नई मशीनों का उत्पादन किया जा रहा है। इन सभी परिवर्तनों का प्रभाव श्रमिकों के जीवन पर पड़ता है। भूतकाल में इन विकासों से श्रमिक सघों को कोई मतलब नहीं था। उनकी स्थिति नियोजकों जो अपनी नीति चुनने के लिये पूरा स्वतन्त्र थे, के अन्तर्गत क्षेत्र में समझी जाती थी। श्रमिक सघ विरोध करते थे, प्रतिवाद करते थे, और प्रदर्शन करते थे किन्तु सघ में उन्हें साधारणतया हार ही मिलती थी। श्रमिकों को पराजय से बचाने का सबसे उत्तम माग यही है कि श्रमिक सघों का उन परिस्थितियों पर अत्यधिक नियंत्रण हो जिनमें श्रमिकों को रहना और काम करना होता है। अधिकाधिक रूप में श्रमिक सघ अब उन समस्याओं के साथ उलभत जा रहे हैं जिनके लिये पहले नियोजक ही उत्तरदायी समझे जाते थे। इसलिए उन्हें प्राविधिक परिवर्तनों के संभावित प्रभावों अथवा श्रमिकों के कल्याण, सुरक्षा और स्वास्थ्य पर उत्पादन की प्रविधि में परिवर्तनों से पड़ने वाले प्रभावों के सम्बन्ध में अधिकृत रूप से कुछ कह सकने में समर्थ होना चाहिए। इसी प्रकार सघों में उत्पादन लागत, सभावी सेवायोजन लाभ और मजदूरी पर श्रमिकों तथा नियोजकों की औद्योगिक नीति के प्रभावों को आकने की क्षमता होनी चाहिए। अभिनवीकरण का अर्थ केवल काम में वृद्धि ही नहीं है बल्कि उसका अर्थ प्रवर्ध का अभिनवीकरण भी है। लाभ प्रत्येक को होना चाहिए श्रमिकों को काम के कम घंटे तथा ऊँची मजदूरी के रूप में तथा समाज को अच्छे तथा समस्त माल के रूप में। इसी प्रकार श्रमिक सघ सुरक्षा के नियमन, दुष्टनाओं की राक धाम समय और गति के अध्ययन, तथा उत्पादकता बढ़ाने के क्षेत्र में सहायता कर सकते हैं। जिस उम्र समय बीतता जायगा श्रमिकों का उद्योग में नियंत्रण बढ़ता जायगा तथा वे प्रवर्ध के सभी स्तरों पर प्रगामी रूप से सहवर्तित होते जाएँगे। इसलिए उन्हें पहले से ही उस काम के लिये अपने को तैयार कर लेना चाहिए।

१९२८-२९ में बम्बई हट्टान समिति ने श्रमिक सघों के लिए विशेषज्ञों की तबनीकी सलाह की आवश्यकता पर बल दिया था। समिति ने कहा था "हम इससे सहमत हैं कि बम्बई के श्रमिक सघों के लिये एक विशेषज्ञों की प्राविधिक सलाह संस्था की आवश्यकता है। प्रमाणीकरण योजनाओं के उचित कार्यान्वयन के लिये वस्तुतः इसकी सर्वाधिक आवश्यकता का प्रस्ताव है। यह स्पष्ट रूप से महत्त्वपूर्ण है कि इस उद्देश्य के लिए पक्षपोषी अथवा आन्दोलनों के स्थान पर प्रामाणिक विशेषज्ञों को रखना चाहिए।" इसी तरह के विचार बम्बई वस्त्र उद्योग श्रमिक जाँच समिति

ने भी १९४१ में व्यक्त किये थे। समिति ने विचार व्यक्त किया था, "जहाँ तक स्वयं सघों के अंतवर्ती संगठन का प्रश्न है, समिति का यह मत है कि एक या दो अपवादों को छोड़कर वस्त्र उद्योग के श्रमिक सघों में ऐसे अधिकारियों का बहुत अभाव है जो योग्यता और प्रशिक्षण के उस स्तर को पूरा करते हैं जो उन देशों में अनिवार्य समझा जाता है जहाँ श्रमिक सघ आन्दोलन सुविकसित है तथा प्रायः वस्त्र उद्योग सघों के अधिकांश अधिकारी उस कार्य में प्रशिक्षित नहीं हैं जो उन्हें करना पड़ता है। तदनुरूप इसका यह मत है कि वस्त्र उद्योग के श्रमिक सघों को ऐसे व्यक्तियों की बढ़ती हुई संख्या में सेवाएँ उपलब्ध करनी चाहिए जो उद्योग के प्राविधिक नान से भलीभाँति परिचित हों।" दम्बर्ड में श्रमिक सघों की सहायता हेतु प्राविधिक सलाहकार की नियुक्ति के दम्बर्ड हॉस्पिटल जांच समिति के सुझाव का इनमें ममथन किया था। जो १९४१ में सही था वहाँ आज भी है। सापेक्ष रूप से अन्य उद्योगों की तुलना में वस्त्र उद्योग के श्रमिक सघ अधिक अच्छी तरह संगठित हैं। यदि वस्त्र उद्योग के सघों में उचित प्रकार के अधिकारी उपलब्ध नहीं हैं तो अन्य श्रमिक सघों की स्थिति के बारे में आसानी से कल्पना की जा सकती है। अब वह समय आ गया है जबकि इस कमी को दूर किया जाय।

विभिन्न श्रमिक सघ संगठन अब अधिनायिक रूप में अनुभव कर रहे हैं कि बदली हुई परिस्थितियों में श्रमिक सघों में नताया के गुणों में पर्याप्त वृद्धि की जाती चाहिए। हिंदू मजदूर सभा के १९६० सम्मेलन के समय अपने अध्यक्षीय भाषण में श्री देवेन सेन ने कहा था—“अनेक कमियाँ और भूतनाल की परम्पराओं के बावजूद भारत में श्रमिक सघों का आन्दोलन एक नये चरण में प्रवेश कर गया है जिसके लिए विभिन्न गुणों की आवश्यकता है। श्रमिक सघों में श्रमिकों के सम्मुख अब केवल यही सीखना नहीं रह गया है कि कैसे मधु बनाएँ या हॉस्पिटल का संचालन करें। अब इस क्षमता का विकास कम महत्त्व का नहीं है कि कैसे वार्तालाप की जाय लक्ष रखे जाय और कार्यालय चलाया जाय।” याथाधिकरण के सम्मुख एक सफल प्रतिनिधित्व के लिए केवल श्रम विधानों की ही नहीं बल्कि सम्पन्न उद्योग के आर्थिक और वित्तीय पक्षों के भी पूर्ण ज्ञान की आवश्यकता है।

अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा ने भी एमने नेतृत्व की आवश्यकता का अनुभव किया था। श्रमिक सघों को दाना ही—निजी और सावजनिक क्षेत्र के उद्योगों के वित्तीय और प्राविधिक पक्षों का अध्ययन अवश्य करना चाहिए, क्योंकि उसके बिना कार्य परिषदों व्यवसाय सघ समितियों अथवा राज्य विधानपरिषदों और ससद की समितियों जैसे प्रजातांत्रिक माध्यमों के द्वारा वे न तो बुद्धिमत्तापूर्ण सतकता बरत सकते हैं और न राज्य क्षेत्र के प्रबंध में भाग ले सकते हैं।”

फोड फाउंडेशन के सहयोग से भारत सरकार ने जनवरी १९५७ में श्रमिका को प्रशिक्षित करने के उद्देश्य से श्रमिक शिक्षा की एक व्यापक योजना बनाने के लिए विशेषज्ञों के एक दल की नियुक्ति की थी, जिसे (१) श्रमिक सघ संगठन, प्रवच, और वित्त की प्रविधिया और सिद्धान्तों में सघ प्रतिनिधियों की शिक्षा, (२) प्रवच में दायित्वपूर्ण और प्रभावशाली ढंग से भाग लेने के लिए सघ प्रतिनिधियों की शिक्षा, (३) सघ के कार्यों में बुद्धिमानपूर्ण ढंग से भाग लेने तथा निर्दिष्ट कर्तव्यों का अच्छी तरह निर्वाह करने के लिये सघ सदस्यों की शिक्षा, तथा (४) श्रमिक शिक्षा के अग्र शैक्षणिक पन्ना पर अपने सुभाव देने के लिए।

दल ने (१) केंद्रीय मंडल, क्षेत्रीय मंडल तथा स्थानीय श्रमिक शिक्षा मंडल की स्थापना (२) श्रमिक रूप से कार्यक्रमों और निर्देशन कार्यक्रमों का आयोजन, (३) प्रशिक्षण सामग्री की तैयारी, (४) व्यक्तियों और इच्छुक सदस्यों को प्रोत्साहन तथा (५) आवश्यक वित्त की व्यवस्था आदि के सम्बन्ध में सुझाव दिये थे। कुछ छोटे छोटे परिवर्तनों के साथ इन सुझावों का भारतीय श्रमिक सभा के १५वें अधिवेशन में स्वीकार कर लिया गया था। सरकार नियोजक, श्रमिक और प्रमुख शिक्षाविदों के प्रतिनिधियों के साथ केंद्रीय श्रमिक शिक्षा मंडल की स्थापना कर दी गई है।

इस योजना के तीन स्तर हैं। शिप स्तर पर 'अध्यापक प्रशिक्षण' को प्रशिक्षण देना की व्यवस्था है जिनका चुनाव खुले सस्पर्धा द्वारा किया जाता है और जिन्हें ६ मास का प्रशिक्षण लेना होता है। 'अध्यापक प्रशिक्षण' अपना प्रशिक्षण समाप्त करने के बाद क्षेत्रीय स्तर पर "श्रमिक अध्यापक" को तीन मास का प्रशिक्षण देते हैं। श्रमिक अध्यापक अपनी वारी में सघ स्तर पर मंडल के तत्वावधान के अन्तर्गत साधारण श्रमिकों की कक्षाएँ लेते हैं।

मंडल की अग्र योजनाओं में विभिन्न विषयों पर समुचित साहित्य पुस्तिकाओं आदि का प्रकाशन करना, श्रमिक सघों को आर्थिक सहायता देना, कार्य समितियों, संयुक्त प्रवच परिषदों आदि के सदस्यों के प्रशिक्षण के लिए अल्पकालीन विशिष्ट कार्यक्रमों की व्यवस्था करना आदि सम्मिलित हैं। यह अनुमान लगाया जाता है कि तृतीय पंचवर्षीय योजना की अवधि में लगभग १० लाख श्रमिक सघ स्तर पर श्रमिक शिक्षा कक्षाओं में सम्मिलित हो चुके होंगे।

लेकिन यह महत्वपूर्ण है कि वाहरी सदस्यों द्वारा प्रवर्तित ऐसी योजनाओं से जो भले ही अपने सीमित क्षेत्र में लाभदायक हों उचित भावना के साथ श्रमिक शिक्षा की समस्या को नहीं सुनझाया जा सकता है। अनुभव से पता चलता है कि यह वस्तुतः उस प्रकार का कार्यक्रम नहीं है जो प्रभावशाली ढंग से श्रमिक शिक्षा की आवश्यकताओं को पूरा कर सके। वस्तुतः यह वह कार्य है जिसके लिये धर्म-प्रचारकों की तरह उत्सव की भावना, श्रमिक आन्दोलन के प्रति आवेगजन्य की

करण तथा श्रमिका के बाय और जीवन की अवस्थाओं उनके मॉडर्निज्म और श्रमिक आन्दोलन के क्रियाकरण के घनिष्ठ ज्ञान की आवश्यकता होती है। जो तब स्थापित किया गया है अथवा आन वाले समय में स्थापित किया जायगा वह उपरोक्त से सज्जित नहीं होगा। पहले से ही अधिकारतरीय विचारधारा तथा अभिकरणों और अधिकारियों की कई कमियों के बनने पर अत्यधिक विश्वास की प्रवृत्ति दिखाई देती है।”

श्रमिक शिक्षा की आवश्यकता अधिक प्रचलता से अनुभव की जा रही है। श्रमिक सघ आन्दोलन यथेष्ट रूप में विस्तीर्ण हो गया है तथा श्रमिक सघ के कार्य अत्यधिक विशिष्ट होते जा रहे हैं। इसके अलावा यह भावना भी है कि श्रमिक सघ आन्दोलन को आदर्शवादी युवकों के अभाव का सामना करना पड़ रहा है।

इन कमियों को दूर करने के लिये विभिन्न श्रमिक सघ सगठना को अपनी स्वयं की योजनाएँ चलानी चाहिए तथा पर्याप्त सरया में श्रमिका को प्रशिक्षित करने हेतु साधन और माग खोजने चाहिए। बाहरी सस्थाओं द्वारा प्रवर्तित और वित्त प्रवर्धित योजनाओं से आत्म विश्वास और श्रमिक सघ आन्दोलन की स्वतन्त्रता में ह्रास हो सकता है। केन्द्रीय श्रमिक सघ सगठना ने प्रशिक्षित बग के महत्त्व का अनुभव किया है। किन्तु भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा को छोड़कर जो श्रमिका को प्रशिक्षित करने के लिये अहमदाबाद बम्बई जमशेदपुर और इंदौर में गहन कार्यक्रम चला रहे हैं और जिसके सम्बद्ध सघों को भी कुछ प्रशिक्षण योजनाओं का श्रेय है, प्रायः श्रमिक सघ सघान इस दिशा में कुछ अधिक कर पाने में समर्थ नहीं हुए हैं।

एशिया के श्रमिक सघ श्रमिकों का प्रजातांत्रिक श्रमिक सघवाद के सिद्धांतों और व्यवहारों में प्रशिक्षित करने के लिये अन्तर्राष्ट्रीय स्वतंत्र श्रमिक सघ प्रसधान कलकत्ता में एशियन श्रमिक सघ विद्यालय का संचालन कर रहा है। इसके अतिरिक्त कोलम्बो योजना श्रमिक शिक्षा के समुक्त राष्ट्रसघ नवृत्त कार्यक्रम तथा प्रथम प्रशिक्षण परिषद् ने उत्पादकता अभ्ययन दलों के अंतर्गत भी प्रशिक्षण सुविधाओं को उपलब्ध किया जा रहा है।

यदि श्रमिक सघों में योग्य तथा समर्थ पूरे समय के लिये वतनिक कमचारी हो तो वे अधिक कुशलता के साथ कार्य कर सकते हैं। इसके अलावा उन्हें शिकायत तंत्र का भी विकास करना चाहिए। श्रमिकों की व्यक्तिगत समस्याओं और व्यथाओं की ओर अभी तक समुचित ध्यान नहीं दिया गया है। श्रमिक सघों ने प्रायः उही सामान्य समस्याओं को लिया है जो संपूर्ण श्रमिक बग से सम्बन्ध रखती हैं। यद्यपि मजदूरी, कार्य के घटे, छुट्टी और बोनस आदि जैसे प्रश्नों पर उन्होंने विचार किया है

किंतु व्यक्तिगत व्यथाओं में उन्होंने बहुत कम रूचि ली है। ऐसे अनेक उदाहरण हैं जहाँ अधिकारियों द्वारा व्यक्तिगत श्रमिकों के साथ अत्याय किया गया है। व्यक्तिगत अत्याय के इस सभी मामलों की श्रमिक सघ कमचारियों द्वारा अच्छी तरह से जांच की जानी चाहिए और यदि आवश्यक हो तो व्यक्तिगत श्रमिकों के मामलों का उनके द्वारा प्रतिनिधित्व किया जाना चाहिए। इसी प्रकार श्रमिक सघों को वकीलों और चिकित्सकों आदि की सेवाओं की भी व्यवस्था करनी चाहिए ताकि उनके सदस्यों ने सभी सुविधाएँ प्राप्त कर सकें जिनके लिए वे विभिन्न श्रम विधानों के तहत अधिकारी हैं। सामाजिक सुरक्षा उपायों के संबंध में ऐसे अनेक लाभ हैं जो व्यक्तिगत श्रमिकों का तुरंत मिलने चाहिए। श्रमिक सघ हमेशा श्रम विधानों के कृती भी उल्लंघन पर सरकार का ध्यान आकर्षित कर सकते हैं।

श्रमिक सघों को श्रमिकों की निर्वाह परिस्थितियों में वर्धित रूप से रूचि लेनी चाहिए। निःसंदेह श्रमिकों के जीवन-स्तर में सुधार की आवश्यकता है और इस दिशा में किये गये प्रत्येक प्रयत्न का स्वागत करना चाहिए। साथ ही साथ एक स्वतंत्र देश के उत्तरदायी नागरिक बनने में श्रमिकों की सहायता भी की जानी चाहिए। जिस शहर अथवा स्थान में वे रहते हैं वहाँ के सामाजिक और सांस्कृतिक जीवन में सक्रिय रूप से रूचि लेने के लिए उन्हें प्रोत्साहित करना चाहिए। उन्हें अपने मास्कूलिक जीवन का विकास अवश्य करना चाहिए। तथा केवल राजनतिक महत्त्वहीन वग ही नहीं बने रहना चाहिए। जिला परिषदों, नगरपालिकाओं तथा नगर निगमों जैसे विभिन्न स्थानीय निकायों के निर्वाचन में श्रमिकों का निष्ठापूर्ण प्रभाव पड़ना चाहिए। सामाजिक और सांस्कृतिक जीवन के विकास में श्रमिकों में देश के नागरिकों के रूप में अपनी भूमिका का प्रति भावना जागृत होगी और उन्हें वग कुण्ठाओं से मुक्ति मिल जायगी। परिवर्तित परिस्थितियों में अपनी भूमिका की महत्ता तथा अपन दायित्वों से वे परिचित हो जाएंगे। इस उद्देश्य के लिये श्रमिक सघ रंग-मंच चित्रपट सांस्कृतिक के द्र, वाद विवाद, कक्षा नृत्य कार्यक्रम आदि का सुविधा पूर्वक उपयोग कर सकते हैं।

श्रमिक सघों के कार्य क्षेत्र को और अधिक विस्तृत करना चाहिए। उन्हें केवल हड़ताल समिति अथवा वर्तमान समय में 'पंचांगण्य समितियों' की सहायता दी जाती है। उनकी भत्सना भी जाती है। और जो उनसे सम्बद्ध है उन्हें ऐसे व्यक्ति सम्भ्रा जाता है जिनका मुख्य उद्देश्य अपने व्यक्तिगत सामाजिक और राजनतिक हितों का रक्षण हो। एक साधारण श्रमिकों की श्रमिक सघों के प्रति, जिनके साथ उसका नाम जोड़ा जाता है, बहुत कम रूचि होती है। वह उसके भण्डों के नीचे तभी आता है जब किसी सघों का सूत्रपात किया जाना हो अथवा जब उसे व्यक्तिगत सुविधाओं की आशा हो। सघों समाप्त होने के बाद सघों में श्रमिकों की रूचि विप्राण हो जाती है। श्रमिक सघ आन्दोलन की इस कमी का निदान श्रमिक सघ कामकलापी में

विस्तार करके किया जा सकता है। श्रमिक सघों को चाहिए कि वे सदस्यों के लिये अपने को अत्यावश्यक बनाएँ। 'अत्यधिक सीमित क्षेत्र और बहुत कम कायकलापो के कारण अधिकांश सघ अवरुद्ध होना ही कारणों से कायकलापो के क्षेत्र को विस्तृत करना अत्यधिक वाद्दनीय है क्योंकि प्रथम तो बहुत कुछ शेष है जिसमें श्रमिक मग्न कर सकते हैं तथा दूसरे नये कायकलापो के द्वारा अथवा उन्हें सूचित करके, जिसमें सदस्य भाग ले सकें आन्दोलन को सफल बनाया जा सकता है। उन कायकलापो में जिनमें श्रमिक सघ रुचि ले सकते हैं एक क्षेत्र में दूसरे क्षेत्र में एक उद्योग में दूसरे उद्योग में यहाँ तक कि एक सघ से दूसरे सघ में भिन्नता हो सकती है। उदाहरण के लिये प्रौढ शिक्षा सहकारी आन्दोलन का विकास सहकारी भंडार चलाना और लाभकारी योजनाएँ प्रवर्तित करना ऐसे कार्य हैं जिनमें श्रमिक मग्न रुचि ले सकते हैं। हमारे सभी श्रमिक सघों का जिनमें बड़ी संख्या में श्रमिक संयोजित हैं कम से कम इस योग्य अवश्य जानना चाहिए कि वे सहकारी ढंग में अपने स्वयं से खाद्य वितरण और आवास के प्रश्नों को हल कर सकें।'^१

प्रथमानुसार अथवा नियमों के द्वारा सदस्यों के लिए उच्च स्तर में कम-कौशल का आवश्यक कर देना चाहिए। श्रमिकों की कुशलता तथा साथ ही औद्योगिक उत्पादन में भी वृद्धि होनी चाहिए। श्रमिक सघों को अपने सदस्यों के उत्तरदायी और अनुशासित आचरण पर बल देना चाहिए। दर में आना, अनुपस्थिति निरोधक और अनुशासन कुछ ऐसी समस्याएँ हैं जो उनके द्वारा सुलभायी जा सकती हैं। ठीक समय पर आन के लिये सदस्यों का निर्देश दिया जा सकता है और आभ्यासिक देर से आन वालों को प्रबोधित किया जा सकता है। यदि वे फिर भी नहीं मानते तो उनके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही की जानी चाहिए। उनसे विनये रूप से कहा जाना चाहिए कि वे बिना पूर्व सूचना के अनुपस्थित न हों। श्रमिक सघों को अपने सदस्यों के बीच अनुशासन बनाय रखना चाहिए तथा समझौता और परिनिष्पत्ति के पालन का ध्यान रखना चाहिए। हमारे देश में प्रायः ही श्रमिक सघों ने श्रमिकों के अनुचित कार्यों, जिन्होंने समाज विराधी उपायों का आश्रय लिया है अथवा फक्ती के अंदर अनुशासन भंग किया है के लिए सघप किया है। इस प्रकार जब एक फक्ती में दो आभ्यासिक अनुपस्थित रहने वाला और देर से आने वालों के विरुद्ध कार्यवाही की गई तो श्रमिक मग्न ने श्रमिकों से हड़ताल कर देने के लिए कहा। ऐसी अभिवृत्ति से अन्ततः श्रमिकों के हिता को हानि पहुँचेगी अनुशासन और उच्च स्तर के काय-कौशल के कारण श्रमिक सघों के प्रति जनता में रुचि पैदा होगी और विश्वास बढ़ेगा।

सघों के कायकलापो को प्रामाण्य क्षेत्रों में भाग विस्तारित करना चाहिए। श्रमिक गाँवों से ही आते हैं जिनमें से अधिकांश अपने गाँवों से सम्बन्ध बनाय रखते

है। फिर भी श्रमिक सघों ने श्रमिकों के ग्रामीण जीवन में कोई रुचि नहीं ली है। वे उन श्रमिकों को, जो गाँव से शहर में आते हैं और अपने को बिल्कुल नई तथा अनजानी परिस्थितियों में पाते हैं, कोई सहायता नहीं करते हैं। फलतः श्रमिक परेशान हो जाते हैं और घबड़ा जाते हैं। परिवर्तित स्थितियों में अपने जीवन को ढाल पाना उनके लिये कठिन होता है। उन्हें वही से सहायता नहीं मिल पाती—यहाँ तक कि श्रमिक सघों से भी नहीं। चूँकि उनके साधन भी बहुत सीमित होते हैं इसलिए काफी सख्या में श्रमिक भ्रम टूट जाने पर और काफी परेशानी उठाकर वापस चले जाते हैं। इसी प्रकार गाँवों की समस्याएँ पर्याप्त सीमा तक शहरों में श्रमिकों को प्रभावित किये रहती हैं। इसलिए श्रमिक सघों को विशेषकर बड़े औद्योगिक केंद्रों के, एक ग्रामीण अनुभाग स्थापित करना चाहिए जो ग्रामीण जीवन की उन समस्याओं और विकासों का अध्ययन कर सके जो शहरों में श्रमिकों को प्रभावित करते हैं। ग्रहमदावाद वस्त्र उद्योग श्रमिक संगठन ने ग्रामीण अनुभाग की स्थापना करके उदाहरण प्रस्तुत किया है। अन्य सघों को चाहिए कि वे उसका अनुसरण करें।

उनकी सहायता से एक स्थायी औद्योगिक श्रम जीवी वर्ग, जो ग्रामीण प्रजनन तथा गाँवों के सबंधों से उन्मुक्त हो, की स्थापना की जा सकती है। ऐसे प्रयत्नों में उनकी शक्ति और कुशलता में वृद्धि होगी। ऐसी श्रमिका की भी एक बड़ी सख्या है जो अभी तक किसी श्रमिक सघ में सम्मिलित नहीं हुए हैं। यहाँ तक कि परम्परागत संगठित उद्योगों, जस सूती वस्त्र, जूट और सीमेन्ट में भी श्रमिक सघों की मात्रा काफी कम है। एक बड़ी सख्या में श्रमिका से अब भी सघ स्थापित करते हैं तथा उन्हें सदस्य बनाना है। श्रमिक सघ कायकलापो को, विशेषकर उन क्षेत्रों के श्रमिकों के लिये जहाँ कोई यथानाम श्रमिक संगठन नहीं है, और संगठित उद्योगों में उन श्रमिकों के लिये जो अभी तक अनग रहे हैं विस्तारित करना है।

सर्वोपरि रूप से श्रमिक सघों अपने सदस्यों के लिये एक जीवित और महत्त्वपूर्ण संगठन होना चाहिये। श्रमिक सघों के कार्यों में अधिकाधिक विविधताएँ आती जा रही हैं तथा उनके आकार में भी वृद्धि होने की सम्भावना है। श्रमिक सघों की कुशलता प्रत्येक निम्न श्रेणी के साथ, जो नियंत्रण और निरीक्षण के लिये अपने से उच्चश्रेणी के अधीन रहेगी, प्राधिकारों के श्रेणीकरण अथवा उच्चोच्चपरम्परा पर निर्भर होगी। इस प्रकार प्रदान किये गये प्राधिकारों को जाँच और सतुलन बनाये रखने की प्रणाली द्वारा उचित रूप से प्रयोग में लाना चाहिए। दूसरे शब्दों में श्रमिक सघ संगठन की कुछ अधिकारियाँ अथवा शीघ्र नेताओं का ही संगठन नहीं होना चाहिए। नियंत्रण और दिशा निर्देशन में एक माध्यम श्रमिक का भी हाथ होना चाहिये। उसे अनुभव करना चाहिए कि सघ उसके लिये है न कि वह सघ के लिये। उसे समझना चाहिये कि संगठन में उसका भी महत्त्व है और उसकी स्थिति ऐसी

नहीं है कि जो कुछ ऊपर में कहा जाये, यह उसका केवल मगधन करे। श्रमिक सघों के केन्द्रीयकरण की मात्रा प्रचण्ड के केन्द्रीयकरण और सर्वदूर द्वारा निश्चित की जायगी। यदि हम सर्वदूर को बिना आंतरिक पट के भली प्रकार वाय करना है तो इसे वास्तविक प्रतिनिधि मन्तार जो विभेदों और साथ ही साथ सख्याओं को भी स्वीकार करें, द्वारा उर्ध्वगत और परीणित किया जाना चाहिये। यदि श्रमिक सघों को ऐसे सगठन न होना जो अपने स्वहितों के लिये यत्तियाँ का शोषण करते हैं स्वयं सगठन बन रहना है तो उन्हें सघ के अतवर्ती प्रजातंत्र की चौकसी करनी चाहिये और उसे बनाये रखना चाहिये।

श्रमिक सघों की उचित नायप्रणाली, व्यापक और स्थायी सदस्यता, पूर समय के लिये वर्तनिक कमचारियों तथा पर्याप्त कोषों पर निर्भर करती है। पारस्परिक मस्पर्धा का समाप्त करके समुक्त श्रमिक सघ मोर्चे की स्थापना की जानी चाहिये। जिहान श्रमसेवा करन का स्वेच्छा से निराय लिया है उन्हें श्रम शक्ति की समस्याओं के प्रति एकाग्र होकर ध्यान देना चाहिये तथा अपनी शक्ति का दल यदिया में हलाम नहीं करना चाहिये और न ही श्रमिकों के हितों के स्वान पर कप त्तिक लाभों के लिये प्रयत्न करना चाहिये। केवल उही योग्य व्यक्तियों को, जो सेवा की इच्छा में अनुप्राणित हैं और जो सर्वोत्तम भावना से प्रणिगमित हैं यह भाग चुनना चाहिये। उद्देश्य हेतु प्रत्येक के सहयोग, जो भी श्रमिकों के कल्याण में रुचि लेते हैं का स्वागत करना चाहिये। विश्वविद्यालयों शोध सगठनों तथा जन-यल्याण की भावना रखन वाले सामाजिक कायकत्ताओं द्वारा भी उपयोगी सेवाएँ प्रदान की जा सकती हैं।

हमारे श्रमिक सघों को ऐसे क्रियाशील सगठनों जो हमेशा देश और श्रमिकों के कल्याण के लक्ष्य की प्राप्ति के लिये मघपरत रहें, में रूपान्तरित होना है। पाठकों के लिये यह सब अव्यवहाय एक स्वपन सा प्रतीत हो सकता है जिसे वास्तविकता में परिवर्तित नहीं किया जा सकता। इस अभिन्नायापूरण विचार भी समझना सक्ता है। किन्तु श्रेष्ठ सगठन को एक चुनौती का सामना करना पड़ता है और उसका सामना करने के लिये प्रत्येक सगठन में कुछ लोग होते हैं। लक्ष्य सामन है केवल उसकी उपलब्धि के लिये सतन् प्रयत्नों की आवश्यकता है। स्वतन्त्रता के लिये लड़ाई कभी समाप्त नहीं होनी और उरण्येन शान्त ही होता है इसलिये मघय बराबर करते रहना चाहिये।



१९६२ म चीन के आक्रमण ने सम्पूर्ण देश को हिला दिया था। बर्धित और अविरल उत्पादन, सन्तु दमता तथा जन और ससाधनो का सर्वाधिक निपुण उपयोग तमय की आवश्यकता थी। भारत सरकार ने नवम्बर १९६२ मे सभी नियोजक और श्रमिक संगठना की एक सयुक्त बैठक बुलायी। बैठक की अध्यक्षता श्रम और सेवा-योजन के मंत्री श्री नदा न की। बैठक ने एक व्यापक प्रस्ताव पारित किया, जो श्रम औद्योगिक शानि प्रस्ताव के नाम से प्रसिद्ध है और जिसमे औद्योगिक शानि, उत्पादन की बढोतरी कीमता की स्थिरता और बचत के सम्बन्ध मे कुछ सिद्धान्त निरूपित किय गये थे।

प्रस्ताव मे कहा गया था कि प्रवर्धना तथा श्रमिको—दोना ही का नियन्त्रित और सहनशील रहना चाहिये ताकि देश की प्रनिरक्षा के समयन मे उनके एकाग्र और गम्भिलिन प्रयत्ना के माग मे कोई बाधा न उपस्थित होने पाये।

प्रस्ताव मे कहा गया था 'किसी भी परिस्थिति मे वस्तुओ के उत्पादन और सेवाओ म कमी अथवा व्याघात नहीं पदा होना चाहिये" नियोजको और श्रमिका दोनो ही को अपन आर्थिक हिनो के नवध मे ऐच्छिक रोक लगानी चाहिये और समान रूप मे अत्यधिक तनाग वग्न के लिये भी तयार रहना चाहिये। ऐच्छिक पच निणय का अधिकतम आथय लिया जाना चाहिये और जितके लिये पर्याप्त व्यवस्था की जानी चाहिये। औद्योगिक विवाद अधिनियम १९४७ की प्रथम अनुमूची म उल्लिखित उद्योग तथा पट्टोलियम और रसायन जैसे अय उद्योग जनोपयोगी सेवाएँ धापित किय जा सकत हैं। सेवा निवृत्ति पदच्युत, बलीकरण तथा छँटनी के सबध म बयक्तिक कमचारिया की सभी शिकायनें पारस्परिक रूप से न सुलभने पर पच-निणय के माध्यम से सुलभायी जानी चाहिये। इस उद्देश्य के लिये यदि दल सहमत हो सराधन तत्र के कायालयो का पचनिर्णायक के रूप मे उपयोग किया जा सकता है। फिर भी जहा तक सम्भव हो सेवा निवृत्ति और पदच्युत का परिहरण किया जाना चाहिये। केन्द्र और राज्या के श्रम प्रशासन को इम तरह व्यवस्थित करना चाहिये जिससे शिकायता और विवादो को तुरन्त हल किया जा सक और सुखद औद्योगिक सम्बध बन रहें।

प्रस्ताव में इन बातों पर बल दिया गया कि जन तंत्र और मामलों के पूरे और श्रेष्ठ उपयोग के सुविश्वसन के लिये सभी बाधाओं को दूर किया जाना चाहिए। निम्नलिखित सरण और क्षमता नहीं होनी चाहिए और न ही उनका दुरुपयोग किया जाना चाहिए। — पाठन कार्यों में प्रबंध को अधिदान मितव्ययिता बरतनी चाहिए।

प्रस्ताव में मन्थाना में अनुरोध किया गया कि वहाँ भी हा. पारम्परिक मन्थाने द्वारा अनिश्चित पाठियाँ अनिश्चित घटा प्रथवा इतवार और बुधियाँ में काय करें। अनुपस्थिति और श्रम पणतावत का निरन्तरताहित करना चाहिए तथा तथा का वस्तु के प्रति उन में तावतवाही से काय करना मन्थाने की क्षति पहुँचाना और नियमित काय में हस्तक्षेप करना प्रथवा बाधा डालने की निन्ता करनी चाहिए। इसी प्रकार प्रबंधकों की और न की गद् कोट भूल, जो प्रतिरक्षा प्रयत्न में बाधा डाले, की मन्थाना की जानी चाहिए और तुरन्त उनका निरन्तरण करना चाहिए। प्रावधिक और कुत्तन कमचारियाँ को जिनकी कभी है प्रतिरक्षा में मन्थाने आपत् वाली बातों में लजा देना चाहिए। निम्नलिखित तथा अज प्रविष्टि कायक्षमा के माध्यम से उनकी पूर्ति बान के लिये प्रदान किया जाना चाहिए। किन्तु उत्पादन अनियमितों का मूलफल करत हुए श्रमिक वर्गों के मन्थाने की प्रवृत्तता नहीं की जानी चाहिए। श्रमिकों के अनिश्चित प्रदरों में उद्याग को होन वाले लाभ उपभोग और/अथवा प्रतिरक्षा प्रयत्नों को उपलब्ध किए जाना चाहिए।

श्रोयोगित उत्पादन और आवश्यक वस्तुओं की कीमतेँ न बढ़ें तथा श्रमिक वर्गों को आवश्यक वस्तुओं सहकारी भण्डारों के द्वारा उचित मूल्यों पर मिलती रह के लिये सदात्मिक प्रयत्न किया जाना चाहिए।

प्रतिरक्षा प्रयत्न के लिये अधिकाधिक बचत को प्रतिगमित करन सुविधाओं की व्यवस्था करन तथा श्रमिकों को प्रत्येक मास एक दिन की मजदूरी राष्ट्रीय प्रतिरक्षा कोष और/अथवा प्रतिरक्षा बाण्डा में निनियोजित करन के लिये प्रेरित करने हेतु नो प्रस्ताव में बल दिया गया था। प्रतिरक्षा आवश्यकताओं के प्रति प्रबंध न भी उदारतापूर्वक अदान देन की सहमति प्रकट की थी।

चीनी आनभण के प्रति श्रमिकों का सहयोग स्वाभाविक और उदार था। हडताल के निणय स्वगित कर दिया गया और जो हडताल पहले से ही चल रही थी उह समाप्त कर लिया गया। श्रमिकों के वर्गों में अनिश्चित समय और रविवार का काय करन तथा मजदूरी को प्रतिरक्षा काय में देने का निश्चय किया। प्रपन सदस्यों ने अनुरोध करते हुए विभिन्न श्रमिक सथा न प्रस्ताव पारित किया कि वे देश की प्रतिरक्षा के लिये दक्षता और मेहनत में काय करें। इलाहाबाद नगर-निगम के महतगों ने जाडे के लिये मिनी उन्हें नई ऊनी सदरियाँ की जवाना को दे दिया। प्रतिरक्षा प्रयत्न के लिये श्रमिक वर्गों ने निसकाच श्रम रक्त धन और स्वयं-दान

दिया। श्री नन्दा ने श्रमिक वर्ग के प्रति कृतज्ञता प्रकट की थी। “आपत्कालीन स्थिति में श्रमिक वर्ग को अपने दायित्वों के प्रति निष्ठा के परिणामस्वरूप कार्य कर दिनों की हानि जो मकटपाल के एक मास पूर्व ४००,००० थी घटकर नवम्बर में ७०,००० रह गई। दिसम्बर में यह १६,००० थी यद्यपि जनवरी में कुछ छोटी वृद्धि हो गई जब काय कर दिनों की हानि की सख्या २१,००० थी। श्री नन्दा ने कहा कि श्रमिका के अतिरिक्त प्रयत्ना के कारण कई स्थानों पर उत्पादन बढ़ गया था। श्री नन्दा ने कहा कि श्रमिका ने न केवल अच्युत और अधिक काय किया बल्कि मास की एक दिन की मजदूरी का भी अंशदान दिया। उन्होंने ‘त्याग की अतिशय इच्छा दिखाई।’^१”

उत्पादन में वृद्धि करने के उद्देश्य से केंद्र में आपत्कालीन उत्पादन समिति की स्थापना की गई थी। बाद में ऐसी समितियों का गठन राज्यों में भी किया गया। तत्पश्चात् यह घोषणा की गई थी कि उद्यम स्तर पर पहले ही ४६२ आपत्कालीन उत्पादन समितियों की स्थापना की जा चुकी थी।^२”

किन्तु बहुत शीघ्र औद्योगिक शांति सम्मेलन की भावना के अनुरूप न चलने और न स्वीकार करने के लिये नियोजकों के विरुद्ध शिकायतों की जाने लगी। केन्द्रीय क्रिया-व्यय और मूल्यांकन मंडल द्वारा तयार किये गये स्मृति पत्र में नियोजकों की ‘श्रमिका की छूटनी, सेवा निवृत्ति और पदच्युति के सबंध में अपने दायित्वों का निर्वाह न करने के कारण’ भ्रमना की गयी। उनकी ओर से ऐच्छिक पंचनियम के सम्बन्ध में की गई चूकें अधिक अधिघोषित थी ऐसी भी शिकायतें सामने आई कि श्रमिका ने भी प्रस्ताव को भंग करते हुए हड़ताल का आश्रय लिया किन्तु प्रारम्भ में उन्होंने अधिकांश प्रस्ताव का पालन किया था।

सरकारी अभिवृत्ति की भी श्रमिकों के प्रतिनिधियों ने आलोचना की। भारतीय रेलवे राष्ट्रीय सवान के अध्यक्ष श्री बसावदा ने आरोप लगाया कि नियोजकों के रूप में सरकार ने प्रस्ताव की भावना के अनुकूल काय नहीं किया।^३ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा की कार्यकारिणी ने अनुभव किया कि सरकार की भूमिका हतोत्साहित करने वाली बनी हुई है।^४ यह एक सामान्य शिकायत है कि सावजनिक क्षेत्र के उद्यमों में साधारणतया प्रस्ताव का आदर नहीं किया है। यहां तक कि ससद में श्री नन्दा ने अपराध अंगीकार करते हुए कहा कि उन्हें सावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों द्वारा अनुपासन सहिता को स्वीकार किये जाने के प्रयत्न में परेशानी का ही

१ स्टेटसमैन, जून २६, १९६३।

२ यही अक्टूबर १०, १९६३।

३ स्टेटसमैन, जून १, १९६३।

४ यही अक्टूबर २४, १९६३।

सामना करना पडा। फिर भी उनका विचार था कि परिस्थितियों में मुनार हुआ है। यह निश्चित करने के लिये कि भावजनिक भेन मन्त्रे परिणाम दिवाये श्री नन्दा ने नियुक्ति करने वाले मन्त्रायो के प्रभारी सहयोगियों के साथ श्रेणोवड विचार विमर्श किये।

किन्तु औद्योगिक शांति सम्मेलन की घमना जल्दी ही धूमिल पड गई। श्रमिक भी शीघ्र ही भ्रम निवारित हा गया। उन्हान अनिवाय जमा-योजना जिसे चीनी मन्त्रमण के समय लागू किया गया था का विरोध किया। अनिवाय जमा योजना के विरुद्ध प्रतिवाद करने के लिये प्रशाना का आयोजन किया गया और प्रस्ताव पारित किय गया। श्री नन्दा ने स्वीकार किया कि अनिवाय जमा-योजना पूर्ण प्रत्यक्ष रूप में औद्योगिक शांति प्रस्ताव के साथ सम्बद्ध नहीं है इसलिए श्रमिक समझे विरुद्ध अभियान चलाने के लिये स्वतन्त्र हैं। किन्तु उन्हान आगाह किया कि अभियान चलाना का यह अर्थ नहीं है कि काम बन्द कर दिया जाय। अन्ततः श्रमिकों के लिये अनिवाय जमा-योजना को वापस ले लिया गया।

बढते हुए अमृतोप का मुख्य कारण यह था कि कीमतें स्थिर रूप से बढ रही थीं और फलस्वरूप श्रमिकों की वास्तविक मजदूरी कम होती जा रहा थी। कीमता को स्थिर बनाये रखने और उचित मूल्य पर श्रमिकों को आवश्यक वस्तु उपलब्ध करते रहने के लिये औद्योगिक शांति प्रस्ताव में व्यवस्था की गई थी। किन्तु कीमतें बढना प्रारम्भ हो गई। हाल ही के महीने में २५ से ३० प्रतिशत तक कीमतें बढ जाने के विभिन्न अनुपात लगाये गये हैं। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभ्य सभा की कार्यकारिणी समिति के अन्तर्गत प्रतिनिधियों ने अन्तरकारीय मूल्य सूचकांक के सकलन की रीति पर आश्चर्य प्रकट किया था क्याकि मुश्किल में ही उत्पन्न वाजार में प्रवृत्त मान कीमता से कई सबष होता था। केन्द्रिय अमृतोप ने व्यापारियों द्वारा कीमतों पर नियंत्रण रखने का आश्वासन दिया जान के बावजूद कीमतों की वृद्धि पर चिन्ता व्यक्त की थी। उन्होंने अनुभव किया था कि अनुचित लाभ कमान पर नियंत्रण रखने के लिये दस को स्वयं संगठित करना चाहिये।

आवश्यक वस्तुओं की पूर्ति के सुनिश्चयन के लिये औद्योगिक शांति प्रस्ताव के अन्तर्गत गठित त्रिदलीय स्थायी समिति ने ५ अगस्त, १९६३ को सकल किया था कि सभी औद्योगिक संस्थानों का, जिसमें ३०० या अधिक श्रमिक नियुक्त हो, सहकारी भण्डारा या उचित मूल्य की दुकानों को चार सप्ताह के भीतर स्थापित करना चाहिये। यह अनुमान लगाया गया था कि इस प्रकार १५०० उचित मूल्य की दुकानें खुलेंगी। बाद में लक्ष्य प्राप्ति की तिथि को और आगे बढा दिया गया। किन्तु १९६३ के अन्त तक केवल एक तिहाई से थोडा अधिक लक्ष्य ही पूरा किया जा सका। मान हतबुद्ध होकर श्री नन्दा ने घमनी द डाली कि यदि इन भण्डारों को नहीं खोला जाता है तो ऐसे भण्डारों की स्थापना को सुनिश्चित करने के लिये

वैधानिक व्यवस्थाएँ प्रख्यापित की जाएंगी। यदि आवश्यक हुआ तो अध्यादेश निगमित किया जायेगा। यदि मसद वा अधिवेशन हुआ तो ऐसे भण्डारों की स्थापना हेतु नियोजन वा विवश करने व निय विधेयव पारित किया जायगा।^१ ऐसे अनिवाय सहयोग की सफलता के तार म गभीर सदह हो सक्त हैं। जयन्त नियमित पूर्ति का आश्वासन गृही किया जाता, जयन्त योजना के चलते रहने की गारटी नहीं दी जाती अथात् नठिनार्द के गिना म ही यह रिक्त-पूर्ति का साधन नहीं है, इससे केवल धर्म मन्त्रों में विचार ही पैदा हो सक्त हैं।

उसी समय धर्मिक वर्गों की गिरती हुई आर्थिक स्थिति व दस भावना को बल भी मिला कि आपत्कालीन स्थिति का नियोजक अनुचित लाभ उठा नहूँ हैं और धर्मिका के उचित दाया तथा हित का बनिदान किया जा रहा है। मसद म बहुम म भाग लेन हुए वाग्नेय के श्री वागीनाय पाण्डेय न आराध लगाया था कि नियोजना ने धर्मिका को अभिनामित और मबनीयन करने के लिय राष्ट्रीय आपत्कालीन स्थिति का अनुचित लाभ उठाया है। उहाने धर्ममन्त्री न आदेश निगमित करने के लिए कहा था कि जहाँ तक सभव हा आपत्कालीन समय म वमचारिया की छैन्नी न की जाय।

धान शनै प्रस्ताव की मून चमन धूमिन गहने रहने मे विभिन्न धर्मिक सभ सगठना द्वारा औद्योगिक शांति प्रस्ताव के पुनर्विचोक्त की माँग की गई थी। भारतीय धर्मिक मभा म अगिनद भारतीय धर्मिक सभ व प्रवक्ता श्री डागे न कहा था कि बढ़ती हुई कीमता और गिरती हुई वास्तविक मन्दूरी के कान म हटनाला वा होना निश्चित है और इस कारण उनका सगठन प्रस्ताव के उम अग ने, जिसम क्या गया है कि धर्मिक किती भी परिस्थितियों म हटना न करें, बाध्य नहीं है। फिर भी, उहाने प्रतिरक्षा और विनाम के हिन म हटनाला पर नियन्त्रण बनाय रखन का आश्वासन दिया। किन्तु यदि एन बार हटनाला घोषित की गई तो 'हम धर्मिका को प्रवेला नहीं छोडेंगे। हिंद मन्दूर मभा न भी औद्योगिक शांति प्रस्ताव के पुनर्विलो कन की मागे की थी। मभा का कहना था कि कवन धर्मिका नही प्रस्ताव को अन्तरण और भावना से पालन किया है किन्तु सरकार और नियोजक अपने अधिकार के पालन म अमफल रहूँ हैं। इससे धर्मिका का उत्साह ठग पड गया और प्रतिरक्षा प्रयाना के लिय ममाधनों को प्रनिगमित करने की गति पर बुरा प्रभाव पडा। भारतीय राष्ट्रीय धर्मिक सभ सभा व सरकार ने अपना की थी कि वह औद्योगिक शांति प्रस्ताव का एक जीवन शक्ति बनाय रखन के लिय भारत प्रतिरक्षा के अन्तगत प्रभावशांती कर्म उठाय।

आपत्कालीन स्थिति की तीव्रता भी कुछ कृठिन हा गई। औद्योगिक सवधा

का यातादररण दूषित होना प्रारम्भ हो गया है। श्रमिकों ने अपने शोषण के विरुद्ध प्रतिवाद करना प्रारम्भ कर लिया है। फलतः साम्यवादी दल लागो हस्ताक्षर करवाने में सफल हो गया जिन्हें हमने 'नेता न मन्' में प्रस्तुत किया। दल को एक बहून् बड़े प्रदर्शन का आयोजन करना भी सफलता मिली थी। 'जीवित रहने के लिये अधिकार दिवस समिति' जिसमें हिन्दू मजदूर सभा और राष्ट्रीय माकमवादी संगठन के प्रतिनिधि सम्मिलित थे, ने दिल्ली में बटती हुई कीमता के विरुद्ध एक बहून् बड़े प्रतिवाद का संगठन किया था जिसमें लगभग ६००० श्रमिकों ने समद भवन के बाहर बहून् हुए निवाह मूल्यों के अनुपात में मजदूरी बढ़ाने के लिये प्रदर्शन के साथ 'जीवित रहने के लिये अधिकार दिवस' का मनाया था।

हड़ताल और विवाद पुनः दृष्टिगत होने लगे। समाजवादी नियंत्रित हिन्दू मजदूर पंचायत द्वारा बहून् हुई कीमता और लागो-मुष्नी वास्तविक मजदूरी तथा श्रमिवाय जमा योजना के विरुद्ध बहून् बड़े हड़ताल का आयोजन सबसे अधिक उल्लेखनीय था। बहून् बड़े नगर निगम के श्रमिकों ने श्रम मागो के अन्तर्गत अपने महंगाई भत्ते में २५ प्रतिशत वृद्धि की मांग करते हुए हड़ताल घोषित की थी। हड़ताल दस दिन तक चलती रही और उन्ने हिन्दू मजदूर सभा तथा समुक्त श्रमिक सघ सभा का समयन प्राप्त था। बाद में बहून् बड़े राज्य परिवहन बहून् बड़े नगरी चलाने वाले, बहून् बड़े और गोष्नी श्रमिक भी हड़ताल में सम्मिलित हो गये थे। हड़ताल में लगभग ३० ००० नगर निगम श्रमिका १७ ००० टक्की चलाने वाले २१ ००० बहून् बड़े राज्य परिवहन बहून् बड़े सवा ३५ ००० बहून् बड़े और गोष्नी श्रमिक शामिल थे। इस प्रकार कुल लगभग ६० ००० श्रमिक हड़ताल में प्रभावित हुए थे। सरकार ने यथावत इन मागो को आवश्यक और तत्पुरुष हड़ताल को अवधानिक घोषित करके स्थिति का सामना करने का प्रयत्न किया। भारत प्रविरक्षा नियमा के अन्तर्गत हड़तालो पर रोक लगा दी गई। निराश्रय उपाय के रूप में लगभग १३ ००० व्यक्तियों को गिरफ्तार कर लिया गया। बहून् बड़े नगर निगम के आयुक्त ने यदि श्रमिक काम पर नहीं आते तो सेवानिवृत्ति की धमकी दे डाली टक्की चलाने वाले का उनके साधनस रद्द कर देने की धमकी दी गई। इस सबका प्रत्युत्तर समाजवादी नियंत्रित श्रमिक सघो ने २० अगस्त १९६३ को बहून् बड़े प्रतिवाद हड़ताल आयोजित करके दिया। इस हड़ताल का सूत्रपात बहून् बड़े मजदूर सघ समिति ने किया था जिसमें समाजवादी, प्रजा समाजवादी तथा जनसघ दल और समुक्त श्रमिक सघ सभा सम्मिलित थे। बहून् बड़े अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा ने भी प्रतिवाद हड़ताल का समर्थन करने का निश्चय किया था। बहून् बड़े मजदूर सघ समिति के आह्वान पर लगभग १० लाख फक्की श्रमिका, दुकान बहून् बड़े और कार्यालयी में काम करने

वालो न प्रतीक सामाज्य हडताल में भाग लिया था और जिससे बम्बई का औद्योगिक और वाणिज्यिक जीवन निष्क्रिय हो गया। अस्पतालो, अग्निशायक दला, समाचारपत्र सस्यानो, राज्य दुग्ध-पूर्ति योजना गोदियो की आवश्यक सेवाओ तथा औद्योगिक इकाइया के महत्त्वपूर्ण अधिष्ठाना को हडताल ने मुक्त कर दिया गया था। बावजूद भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ सभा के दाव के कि हडताल अफन रही और महाराष्ट्र सरकार का वक्तव्य कि नगर की स्थिति सामाज्य थी, हडताल को सफलता मिली।

हडताल रोकना और वाद में समझौता कराने के लिए प्रयत्न किये गये थे। समाजवादी दल के अध्यक्ष श्री राजनारायणसिंह न वातालाप का श्रीगणेश किया। किंतु सरकार द्वारा वातालाप प्रारम्भ हान से पूर्व हडताल को बिना शत समाप्त कर देने पर बल देने के कारण कोई सफलता नहीं मिल पाई। मंत्रीगण भारत प्रतिरक्षा नियमों के अंतर्गत हडताल से कानून और व्यवस्था को समस्या के अनुरूप विशुद्धतया विघटना चाहते थे। श्री राजनारायण न बताया था कि महाराष्ट्र सरकार न उह संघ समिति के अध्यक्ष श्री मधुलिमये से जेल में बात करने तथा केन्द्रीय प्रतिरक्षा मंत्री का सन्देश देने के लिये अनुमति नहीं दी थी। हडताल समाप्त हो गई थी किंतु संघ के नेताओ न दावा किया था कि हडताल वापस ले ली गई है क्योंकि प्रतिरक्षा मंत्री ने आश्वासन दिया था कि यदि हडताल वापस ले ली जाती है तो वह श्रमिकों के साथ किया जाय इसकी जिम्मेदारी लेने को तयार है। दूसरी ओर महाराष्ट्र के मुख्यमंत्री श्री कानवर न दावा किया था कि 'हडताल पूर्व विफलता में समाप्त हो गई।' नगरपालिका मजदूर संघ, जिसने हडताल प्रवर्तित की थी, की मायता श्रमिक संघों की मायता को गमित करने वाले किन्हीं नियमों और विनियमों का उल्लंघन करने के कारण छीन ली गई।

वस्तुतः हडताल अन्तका प्रश्नना जिह वाद में श्रमिक संघों द्वारा आयोजित किया गया की अग्रवानी थी। अम्बाला में श्रमिक अभियानिक सेवा कमचारियों न काय अभियता की श्रमविरोधी नीति तथा अग्निवायु जमा योजना के विरुद्ध आन्दोलन प्रारम्भ किया। नागरिक प्रतिरक्षा सेवा में अमताप फलान के लिये दो महिलाओं का भारत प्रतिरक्षा नियमों के अंतर्गत वाद कर दिया गया। रेलवे कमचारियों ने भी प्रदर्शन किये। चलनत्ता के गोदी श्रमिकों ने हडताल करने की धमकी दी थी। जनपदीय कमचारियों द्वारा हडताल की धमकी लिये जान पर उत्तरप्रदेश के राज्यपाल न कानपुर शहर में आपत्कालीन स्थिति घोषित कर दी। अशोक होटल के कमचारियों न हडताल की घोषणा की। जून के प्रारम्भ में मरमगोवा बन्दरगाह गोष्ठी और परिवहन श्रमिक संघ न हडताल घोषित कर दी। ११ दिन के वाद समझौता हा जान पर हडताल समाप्त कर दी गई। दिसम्बर १९६३ में पूर्वोक्त रेलवे अधिकारियों को अपनी दिनवाह (हावडा) की मान शालाओं (Carriage of wagon Workshops) और सग्रहाणारो (Store Deposits) में तालाबन्दी की

घोषणा करनी पड़ी जिससे १०,००० से अधिक श्रमिक प्रभावित हुए। एक तत्काल हड़ताल (lightening Strike) न १४ दिसम्बर १९६३ को लगभग ३०००० श्रमिकों को नियुक्त करन वाली १६ सूती मिला म काम ठप्प कर दिया। इस हड़ताल का आयोजन पुलिस द्वारा कुछ श्रमिका पर गोली चलाय जाने के विरोध में किया गया था। जनवरी १९६४ में रिजर्व बैंक के एक वृष के कमचारियों ने हड़ताल कर दी। जब इन्डोनियार्गिग के लगभग ६००० श्रमिक दिसम्बर १९६३ में ही हड़ताल पर थे। दिल्ली के श्रमिकों ने मजदूरी में २५ प्रतिशत की वृद्धि आवश्यक वस्तुओं की कीमतों में २५ प्रतिशत की कमी, वतमान द्रुतिपूर्ण मूल्य सूचकांक में समोधन तथा नियाजनों द्वारा अनुशासन सहिता व क्रियावयन की माँग करते हुए जनवरी १९६४ में एक वृहद् अखिल भारतीय माँग दिवस का आयोजन किया। उत्तरप्रदेश के सरकारी कमचारियों ने द्वितीय वतन आयोग की माँग की।

स्पष्टतया इन घटनाओं से श्री गुलजारीलाल नन्दा प्रसन्न नहीं थे। जुलाई १९६३ में आयोजित भारतीय श्रमिक सभा में औद्योगिक शांति प्रस्ताव का क्रिया वयन सुनिश्चित करने के लिए श्री नन्दा का एक त्रिदलीय समिति के गठन का अधिकार दिया गया था। श्रमसभों ने नियोजकों और श्रमिका से आपत्कालीन स्थिति के प्रारम्भिक दिनों की भावना जिसके अतगत औद्योगिक शांति प्रस्ताव स्वीकार किया गया था, को उसी रूप में वनाय रखन तथा औद्योगिक सबंधों के शांत वातावरण में वतमान गतिरोधों को पार करन के लिए अपील की। बाद में श्री नन्दा ने दिसम्बर १९६३ में आयोजित स्थायी धर्म समिति की बैठक में चेतावनी दी कि देश की औद्योगिक शांति का किसी प्रकार से भंग करने के विरुद्ध कड़ी कायवाही की जायेगी। उहान स्थायी समिति को बताया कि सरकार उद्योग में शांति बनाये रखने की आवश्यकता को बहुत गभीरता से समझती है। श्री नन्दा ने टिप्पणी की कि यद्यपि अनुशासन सहिता और शांति प्रस्ताव समोपपूरा ढंग से काय करते रहें हैं किंतु उनकी भावना नीचे के वर्गों तक नहीं पहुच गइ है। उहोंने चेतावनी दी कि यदि कोई भी शिथिलता पाई गई तो उससे निबटने के लिए समुचित कायवाही की जायेगी। सरकार किसी भी छोटी या बड़ी हड़ताल को एक चुनौती समझेगी और उसे उसी रूप में स्वीकार कर आवश्यक कदम उठाये जायेगे। फिर भी उहोंने इस बात पर बल दिया कि श्रमिकों की कठिनाइयाँ सुनी जाय और उहे दूर करने के लिए प्रत्येक प्रयत्न किये जाय। क्रियावयन और मूल्यांकन समिति की बैठक में भी उहोंने इसी प्रकार के विचार प्रगट किये थे। उहोंने सुझाव दिया था कि दोषी सघों को सम्बन्धित सघानों से असम्बद्ध कर दिया जाय।

सावजनिक क्षेत्र में बिगड़ते हुए औद्योगिक सबंध विशेष रूप से चिन्ता का कारण बने हुए थे। यह पता चना कि राउरकेला इस्पात कारखाने के श्रमिकों ने 'धीरे काम करो' की नीति अपना ली। भिलाई में श्रमिक सघों ने शीघ्र ही कठि

नाद्यों को दूर करने की माँग की थी। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ गंगा के १९६३ के अधिवेशन, म अनेक सावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों से आये प्रतिनिधियों ने श्रमिक-कार्रियाँ द्वारा श्रमिकों के मान नियम व्यवहार का आलापना की। उनमें से एक प्रतिनिधि ने ता उन्की जुगे तरह से भक्त्या की और कहा कि श्रमिकों की श्रमिक भारतीय श्रमिक सघ सेना से भी बड़े जगह हैं। एक प्रतिनिधि ने यह भी सुझाव दिया कि श्रमिकारियाँ का भारत प्रतिस्थापन नियमों के अन्तर्गत लाया जाये एक विशेष अध्यादेश की आवश्यकता हो सकती है। भारत सरकार साधारणतया फूट डालने वाली नीति का अनुसरण करती है और जहाँ भी सावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों में हड़ताल घटित हुई है, सरकार ने प्रायः कठोर बधिक तथा कानून और व्यवस्था की रीति अपनायी है। हड़ताल अवमानित पापित कर दी जाती है, पुलिस शक्ति का उपयोग किया जाता है सघों की मान्यता छीन ली जाती है, तथा श्रमिक सघ के नेताओं को गिरफ्तार करके उनको सन्स्था की अन्तर्गत भाग्य और सहायता के भरण छोट दिया जाता है। ऐसी परिस्थितियों में श्रमिकों का गलत निर्देश भी दिया जा सकता है। श्रमिकों से, जो पुनः काम पर आने के लिए तयार हैं, क्षमा माँगना के प्राथम्य-पत्रों के लिए आग्रह करना सामंजस्य नहीं है। इसी प्रकार वार्तालाप प्रारम्भ करने से पूर्व साधारणतया बिना मत के हड़ताल वापस लेने की माँग की जाती है। श्रमिकों के प्रतिनिधि यह माँग करते रहते हैं कि सावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों को किसी विशेषाधिकार अथवा श्रमिक विधानों की व्यवस्थाओं से मुक्ति का दावा नहीं करना चाहिये। जो नन्दा ने कुछ श्रमिक सघों के चाटो के नेताओं तथा प्रमुख और विहार, उड़ीसा तथा पश्चिमी बंगाल के राज्य सरकारों के प्रतिनिधियों, जहाँ सावजनिक क्षेत्र के कुछ अत्यधिक महत्वपूर्ण प्रतिष्ठान स्थित हैं और जहाँ श्रमिकों की सवधानों का वातावरण दूषित हुआ गया था। तत्पश्चात् श्रमिकों उच्चानिपट बनाएँ की थी। उन्हीं ने कहा था कि श्रमिकों को शक्तिशाली की सुरक्षा जीत करनी चाहिये और उन्हें दूर करना चाहिये। साथ ही साथ उन्हीं श्रमिकों का भी सलाह दी थी कि वे अनुशासन संहिता का पालन करें और श्रमिकों की हालत में कामकी माँ की ओर काम करके जमी विधिमाँ ने न अपनाएँ। श्री १०१ अनुभव किया था कि राष्ट्रीय सरकार की विनिश्चित भावना और नीति का प्रतिनिधित्व करने तथा श्रम और प्रयत्न के साथ श्रमिकों के सम्बन्धों और सहयोग की विचारित करने के लिए सावजनिक क्षेत्र से स्वस्थ परम्पराओं कायम की जायेंगी। उन्हीं ने सरकारी प्रतिष्ठानों के प्रभावी श्रमिकारियों के शिक्का और प्राधिकारवादी दृष्टिकोण को अनुसंहित किया। अर्थात् श्रम प्रथम सन्स्था का गुणित करने हेतु के द्रीय श्रम सन्स्थापन हाल ही में करके सावजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों के लिए श्री प्रार० एल० महता की 'श्रमिक सन्स्थापन' के रूप में निवृत्ति का है।

इसी बीच केंद्रीय सरकार ने अनेक कामकारियों के लिये समुक्त विचार विमर्श

और अनिवार्य पंचनिरणय की व्यवस्था हेतु विभिन्न प्रकार के परिपटों की स्थापना के अर्थन निरणय की घोषणा की। य परिपटों राष्ट्रीय सभिय और विभागीय अथवा कायानय स्तर पर काय करेगी। समुक्त परिपटा को यह दि-ज्जतीय योजना और उसका कायनेत्र वतमान सुविधाया असे कमचारी परिपटा तथा नौकरी की शर्तों के सम्बन्ध म प्रतिनिधित्व करन क भवसर। को प्रतिस्थापित करन के स्थान पर पूरक हागी। तत्र जो असवधानिक आधार पर स्थापित किया जायेगा के अन्तगत उच्च सेवायो पुलिस और रलय मुरभा दल म काय करने वाले लोगो को छाडकर औद्या गिक और औद्योगिक स्थायी तनपणिय कमचारी आगे। योजना के लाभ उहीं कमचारी सगठनो का उपनय्य हागे जो हटनाला का सगणय त्याग करे। केन्द्रीय सरकारी कमचारिया की हटनाल के बाद हटनाला पर मकचारिक रोन लगन की जो आयोजना की गई थी उम त्याग लिया गया। योजना म इस बात की व्यवस्था की गई है कि समुक्त परिपटा के सदस्य केन्द्रीय सरकार के सेवा निवृत्त अथवा सम्मान पूवक सेवा निवृत्त कमचारियो के अतिरिक्त और कोइ न हो सके। परिपटा के अधि कारीय पक्ष को निरणय लेने का अधिकार होगा इसलिए सभी समभौन केवल उह छाडकर जिनके सम्बन्ध म सरकार अर्थन आरम्भित प्रधिकारों का प्रयोग करे क्रिय- विन होन जाऐगे। अनिवार्य पंचनिरणय को कमचारिया की एक अणु या वग क केनन नते काय के साप्ताहिक पट तथा टुट्टी तक ही सीमित रला गया है। व्यक्ति क मामल पंचनिरणय के अधीन नहीं आऐगे। सरकार न पंचनिरणय की अस्वीकृति हेतु जहा यह जनहित के विरुद्ध हा अर्थन लिए अधिकार आरम्भित कर रहे हैं। किन्तु ऐसे मामला म सरकार को कारण अभिलिखित करन हागे और जिह ससद के सम्मुख प्रस्तुत किया जायगा। पंचनिरणय मडला की सिफारिशों ससद के अधिभावी अधिकारा क अधीन हात हुए दोनो दलो को मात्र हागी। साधारणतया मडल की सिफारिशो पर सरकार द्वारा क्रिय गय आदेश पाव बय तक क लिय लागू रहन।

भारतीय रलवे राष्ट्रीय सधान की कायकारिणी समिति न योजना की तीव्र आलोचना की। समिति क अनुमार योजना औद्यागिक विवाद अधिनियम की व्यव स्थायो क विरुद्ध थी। समिति न सरकार के इस निरणय कि याजना म कवन उही सधो को भाग लेन लिया गाय जा हटनाला का मशगल त्याग कर की अर्थविक आलोचना की थी और यह मत व्यक्त किया कि जबतक सभी विवादो की वार्तानाय द्वारा और उसके अमफल होने पर पंचनिरणय के माध्यम से सुलभान की व्यवस्था नहीं की जाती तबतक श्रमिको से हटनाल न करन के लिए कहनर व्यय है।

धर्मिको से हटनालो को सशपथ त्याग करन के लिए कहने से पूव सरकार को कम से कम सभी औद्योगिक मामलो के सम्बन्ध मे जसाकि औद्योगिक विवाद अधिनियम के अन्तगत है पंचनिरणय की व्यवस्था करनी चाहिये थी और बाध्य रूप से परि निरणयों को स्वीकार करन के लिए इच्छुन होना चाहिये था।" प्रस्ताव में आगे कहा

गया "केवल तीन ही मामलो—वनन और भत्ते, छुट्टी तथा काय के घटे—के सम्बन्ध में पंचनियम की प्रस्तावना करने से राजना आलोच्य दरार छोड़ जाती है तथा हड़तालो को मशय त्याग करती थी पूव शत का अथ वस्तुतः श्रमिका की विवादा के अथ मामला के सम्बन्ध में प्रशासन की दया पर छाड़ देना है। जब सरकार किसी प्रश्न पर विमति की स्थिति में अपनी विवेक शक्ति से पंचनियम के लिए निर्दिष्ट करने से मना कर सक्ती है तो उसी प्रश्न पर श्रमिका का भी हड़ताल करने का अधिकार होना चाहिए।" यहा तक कि भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की कार्यकारिणी समिति भी नई योजना के पक्ष में नहीं थी। श्री नेहरू के भाषण और केन्द्रीय गृहमंत्री श्री गुलजारीलाल नन्दा द्वारा योजना के स्पष्टीकरण के बाद भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के नेताओं ने योजना की आलोचना करते हुए प्रस्ताव पारित नहीं किया यद्यपि उनके मत मानना के विरुद्ध थे।^१

सविधान की धारा ३११ को संशोधित करने के सरकारी प्रस्ताव की भी श्रमिक सघ के नेताओं ने विस्तीर्ण आलोचना की है। सर्वोच्च न्यायालय ने घोषित किया था कि भारतीय रेलवे स्थापन संहिता के नियम १४८ (३) और १४९ (३) जिनके अंतर्गत अधिकारियों को स्थायी कमचारियों की नौकरी नोटिस देकर अथवा उसके स्थान पर वेतन देकर समाप्त करने का अधिकार दिया गया है, असंवधानिक थे। नियम देते हुए न्यायाधीश श्री गजेन्द्रगडकर ने विचार प्रकट किया था कि "धारा ३३१ (२) का अभिप्राय सावजनिक कमचारियों को सुरक्षा की भावना प्रदान करना है जो मौलिक रूप से स्थायी पद के लिये नियुक्त किये जाते हैं।

आधुनिक प्रजातन्त्रीय राज्य में सावजनिक प्रशासन की कुशलता और अक्षरता इतने महत्व की है कि उच्च अधिकारियों का मनमोजी कार्यवाहियों के विरुद्ध जानपदीय कमचारियों को पदाप्त सरक्षण प्रदान करना अत्यन्त आवश्यक है। निष्कपट सीधे और तक्ष जानपदीय स्थायी कमचारियों के सम्बन्ध में यह यहा तक कि राज्य के दृष्टिकोण से भी अत्यन्त महत्वपूर्ण है कि वे सुरक्षा की भावना से ओतप्रोत रहें और वही कबल उन्हें स्वतंत्र और वास्तविक रूप से कुशल बना सकती है। हमारे मत में स्थायी रेलवे कमचारियों के सर के ऊपर नियम १४८ (३) और १४९ (३) के रूप में दमोन्तर्ष की लटकती हड्ड तनवार निश्चित रूप से ऐसे सावजनिक कमचारियों के महत्त्वपूर्ण असुरक्षा की भावना पैदा करेगी और समुचित अधिकारियों को बहुत अधिक शक्ति प्रदान करेगी जिसका अनुमानत दुस्प्रयोग भी किया जा सकता है।

इस नियम के परिप्रेक्ष्य में सविधान की धारा ३११ को संशोधित करने की धाकाशा और सरकारी कमचारियों की किन्हीं सरक्षण से जिनका बलाभ उठाते रहें हैं बचित कर देना तीव्र आलोचना के लिये माग प्रकट करता है।

श्रमिक सघ आन्दोलन में अब और अधिक फूट पड़ गई है। यह आशा की जाती थी कि चीनी आक्रमण के परिणामस्वरूप विभिन्न श्रमिक सघ मगठन एक दूसरे के विरुद्ध आएँगे और एक श्रमिक सघ संस्था का गठन करेंगे। अनेकों महत्वपूर्ण औद्योगिक इकाइयों में अनेक श्रमिक सघ विद्यमान हैं। राउरकेला में पाँच श्रमिक सघ हैं। स्टेट्समैन के प्रतिनिधि नए एब फस्ट्री में ६ सघों का पृथक राजनतिक दलों के प्रति निष्ठावादी थे और प्रत्येक मायता के लिये क्लब कर रहे थे, की स्थिति का पता लगाया था।

भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा तथा अन्य असाम्यवादी सघों के प्रतिनिधि भी अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा की तीव्र आलोचना करते रहे हैं। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा ने केन्द्रीय सरकार से अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा की मायता समाप्त कर देने तथा उसके प्रतिनिधियों को श्रमिक सम्मेलन में आमन्त्रित न करने के लिये अनुरोध किया था। सभा यह भी चाहती थी कि सरकार केवल एक ही सगठन को, जिसका उद्देश्य राष्ट्रीय उद्देश्यों के विपरीत न हो मायता दे। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा ने धमकी भी दी थी कि यदि अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा के प्रतिनिधियों को आमन्त्रित किया गया तो वह भारतीय श्रमिक सभा का बहिष्कार करेगी। किन्तु श्री नन्दा के बनावट पर धमकी कायरूप में परिणत नहीं की गई।

अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा ने श्रमिक सघ एकता की स्थापना हेतु अधोल की थी किन्तु उसका अन्य वर्गों पर अधिक प्रभाव नहीं पड़ा। दूसरी ओर सभी अन्य वर्गों ने अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा की चीनी आक्रमण के प्रति कोपपूर्ण अभिवृत्ति के कारण निन्दा की थी। साम्यवादी दल पर वैधानिक रूप से प्रतिबंध लगा देने की माँग की गई थी। इसके बावजूद अखिल भारतीय श्रमिक सघ सभा और साम्यवादी दल ने बढ़ती हुई कीमतों के विरुद्ध सफलतापूर्वक हस्ताक्षर अभियान का सगठन किया था।

प्रजा समाजवादी, समाजवादी तथा अन्य विरोधी दलों द्वारा नियंत्रित असाम्यवादी वर्ग भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के तीव्र आलोचक हैं तथा उन्होंने साधारणतया सयुक्त प्रतिपाद आयोजित किये हैं। बम्बई बंद हड़ताल इसका एक उदाहरण है। प्रजा समाजवादी दल के अध्यक्ष श्री एस० एम० जोशी ने भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की 'दमनकारी और श्रम विरोधी नीति' के लिये उसकी आलोचना की और आरोप लगाया कि वह श्रमिक वर्ग का विघटन कर रही है। उन्होंने सभा के नेतृत्व को अनेकों स्थानों पर श्रमिक सघ आन्दोलन को कुचलने में पुलिस और प्रबंध की सहायता करने का दोषी ठहराया था।^१

१ स्टेट्समैन, दिसम्बर १६, १९६३।

समाजवादी दल द्वारा हिन्दू मजदूर पचापत का गठन किये जाने से श्रमिक सघ आन्दोलन में और बूढ़ पड़ गई है। एक अनुसूचित विभाग बंद रहा है कि साम्प्रदायिक आधार पर सघों के निर्माण की भावना जादू पाउ रहीं है। शिरोमणी अगाली दल (सत वग) ने भी अपनी श्रम शाखा का गठन किया है और उसका नाम अगाली साम्प्रदायिक श्रमिक सघ रखा है। भारतीय मजदूर सघ ने कायबलाप भी अगाली में गड़ते हैं। एसा अनुमान है कि प्रधानमंत्री ने जससघ द्वारा संचालित श्रमिक सघीय कायबलापों, जो विद्वेष प्रकार की राष्ट्रीयता को उद्वेलित करना चाहते हैं से कायबलाप रहन के लिये भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा से कहा।

अतवर्ती मतभेदों से भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा भी पीड़ित है। इन मतभेदों में वृद्धि ही जाती जा रही है। चम्पई में ग्राम चुनाव के समय भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा से सम्बद्ध सघों के ३१ श्रमिक मधिया ने श्री कृष्णा मेनन की श्रम्यविता का विरोध किया था और आचार्य कृपालानी का अपना सहयोग देने की प्रतिज्ञा की थी। एकता और सामजस्य के अभाव में सभा की दिल्ली शाखा का विघटित करना पड़ा था। पंजाब में जहाँ भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा ने सरकार के बर प्रस्तावों की आलोचना की थी, सरकार और सभा के बीच मनमुटाव बढ़ गया था। श्री गुलाबसिंह मुख्य सचिव, ने सभा में अपना प्रस्ताव वापस लेने के लिये कहा। उनका कहना था कि "भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा का नेतृत्व अपनी स्वतंत्रता और अनुशासनहीनता की कायवाही थी और जो कांग्रेस, जिसकी भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा एक शाखा है, के हिता में कायबलापों, के गभीर परिणामों से अचूत था।" पंजाब की मन्त्रिमंडलीय शाखा ने सभा के कायबलापों के बीच हस्ताक्षर आदानन प्रारम्भ किया था और अतत प्रस्तावों को विचिन्तित करवा दिया। भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के अधीनस्थ ने कहा था कि "मन्त्रिमंडलीय शाखा ने बहुत अधिक दबाव डाला था और चतावनी देने के बाद भी कि उनकी कायवाही अवनतिक और नियमों के विरुद्ध होगी, उन्हें बंद करवाया जायेगी की थी।" उहान पंजाब भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा की साम्प्रदायिक परिवर्द्धन के बंद बुचान और सभी तथ्य उगल समने प्रस्तुत कराने के बारे में साक्षात् था।

पिन्नाग्राम में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा द्वारा नियंत्रित प्रतिनिधि श्रमिक सघ और फस्ट्री के प्रत्यक्षों के बीच कागस भुगतान के प्रश्न पर हुए समझौते का विरोध करने के लिए सभा और कांग्रेस के कुछ निगत कायबलापों गमुक्त सघप समिति में सम्मिलित हुआ गया था जिसका गठन जनमधिया और साम्प्रदायिकों द्वारा किया गया था।^२ जमशेदपुर में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सघ सभा के विगत वग के

१ स्टेटसमेन, जून ६, १९६३।

२ स्टेटसमेन, सितम्बर २५, १९६३।

सोमो ने टाटा श्रमिक सभ के कार्यालय के सम्मुख प्रशासन किया था तब बिहार के मुख्यमंत्री श्री के० बी० सहाय भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभ सभा की सम्मुख समिति की बैठक जो टाटा श्रमिक सभ से सम्बन्धित थी को सम्बन्धित करा सभ के कार्यालय में पहुँचे थे ।

मध्यप्रदेश की भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभ सभा की फूट न एक बार फिर गम्भीर रूप धारण कर लिया था । ग्वाँटीर की नगर काग्रस समिति न सभा के दो विरोधी नेताओं श्री रामगिहू यर्मा और श्री गंगागम निवारो का कारण बनाओ नोटिस दन का निश्चय किया था । उन उनकी कायवाहिया क लिए स्पष्टीकरण माँगा गया था जो सगठन की प्रतिष्ठा का हानि पहुँचा रही था क्या नहीं उनके विरुद्ध अनुशासनात्मक कायवाली की जाय ? बाप में भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक सभ सभा द्वारा नियमित ग्वाँटीर मिल मजदूर सभ के विरोधी बग के ६ व्यक्तियों की पुस्तिस न इन्डोर सूनी मिल में दगा घोर प्रदर्शन करने के आरोप में गिरफ्तार कर लिया । जिला अधिकारिका न तदुपरान्त इन्डोर में धारा १४४ लागू कर दी थी ।

धोद्योगिक सवधा की विगडनी हुई स्थिति के लिये श्रमिक सभा की सस्पधा भी उत्तरदायी है । खाना में श्रमिक सवधा पर प्रकाश डालत हुए श्री खटाऊ न कहा था कि 'इस दु खद स्थिति का मूल कारण सभ के नेताओं की अनुत्तरदायी अभिवृत्ति और आचरण है और जिनके प्रभावित नगडा में हमेशा पड़े रहन से न केवल कोयले के उत्पादन में गम्भीर बाधा पडी है बल्कि कायला गान और उसकी वस्ती की भी शांति भंग हो गई । पञ्जाब में १९६०-६१ के लिए श्रमिक सभ अधिनियम के क्रिया-करण के पुनवलोकन से पता चला कि अन्तसधीय सस्पधा औद्योगिक सधयों का मूल कारण बनी हुई थी । त्रिदलीय सम्मेलन में बोलत हुए भारतीय खनन सगठन के श्री आर० एम० राण्ट न कहा था कि अन्तसधीय सस्पधा जो नियोजका को बावुल वाली स्थिति में डाल देती है कायल की खानों में अनुत्तर स्थिति के लिए उत्तरदायी थी । जुलाई १९६३ में आयोजित भारतीय श्रमिक सभा में श्री टाटा न भी अन्तसधीय सस्पधा तथा सभा की बहुसरता जिनमें औद्योगिक विदाप पना होत ध के बारे में कहा था । सावजनिक क्षेत्र में अन्तसधीय सस्पधा के परिणामस्वरूप विगडने हुए औद्योगिक सवधा के मामले भी अभिन्नचित्त किया गय थे । लगभग २००० नगरपालिका के मेहतरों द्वारा हडताल कर देन से अप्रैल १९६२ में जयपुर शहर की सड़कें २२ दिन तक गदी पडी रही । नगरपालिका परिषद् में जनसभ का नियत्रण था और जितने नगरपालिका के निर्वाचनों में कांग्रेस का हराया था । साधारणतया यह विश्वास किया जाता था कि नगरपालिका के कार्यो स सम्बद्ध जनसभ के प्रशासन का बदनाम करने के लिए कुछ कांग्रेसी नेताओं न मेहतरों की हडताल करवायी थी ।

भारतीय श्रमिक-वग आन्दोलन

स्थानीय स्वशासन के मंत्री ने स्वीकार किया था कि न तो मेहतरो ने हड़ताल की अधिक नोटिस दिया था और न ही लिखित रूप से कोई मार्ग प्रस्तुत की थी।”

प्रायः ही-हिसा का आश्रय लिया जाना एक असुखद विकास है। लगभग प्रत्येक ही महत्वपूर्ण हड़ताल में शक्ति, अभिमान और बल प्रयोग की बात सुनी जाती है। भूख हड़तालें भी बहुत सामान्य हो गई हैं और कभी-कभी तो सामूहिक भूख हड़तालें भी आयोजित की जाती हैं। साधारणतया हड़ताल के बाद श्रमिक सघ नताम्रा द्वारा भूख हड़तालें की जाती हैं। केन्द्रीय श्रममंत्री श्री नन्दा ने ससद में कहा था कि औद्योगिक विवादों को सुलभान के लिए भूख हड़ताल को हतोत्साहित करना चाहिये। यह अधिक अच्छा होगा यदि आप सभी विधियाँ असफल हो जाने पर भूख हड़ताल की अपक्षा हड़ताल का आश्रय लिया जाय। राज्यों के श्रममंत्री भूख हड़ताल पर रोक लगा देने के लिए अनुशासन संहिता को सशोधित करने के पदम धे। श्री नन्दा न भारतीय श्रमिक सभा के २०वें अधिवेशन में घोषित किया था कि “सरकार किसी भी तरह की भूख हड़तालो पर ध्यान नहीं देगी।”

श्रमिक सघ श्रमिका के लिए सर्वोच्च न्यायालय के कुछ नियम विशिष्ट रूप से महत्वपूर्ण रह ह। इनका उन विवरणों के सदन में मूल्यांकन करना चाहिये जता कि कुछ समय पूर्व उत्तरप्रदेश के मुख्यमंत्री श्री चन्द्रभान गुप्त ने दिया था। श्री गुप्त ने कहा था कि एक औद्योगिक प्रतिष्ठान के कमचारियों की तरह सरकारी कमचारी काय नहीं कर सकते और यदि वे श्रमिक सघ कायकलापो में विरत रहते हैं तो उनके साथ कठोरता से व्यवहार किया जायगा।^१ सर्वोच्च न्यायालय ने विहार सरकारी कमचारिया का आचरण नियमों की धारा ४ अ को, जहा तक वह सरकारी कमचारिया पर निसा भी प्रदर्शन में भाग लेने के लिए रोक लगाती है सगठन और अभिव्यक्ति के भूतभूत अधिकारों का अतिक्रमण मानत हुए अधिकार वाध्य घोषित किया था। इसी प्रकार केन्द्रीय जनपदीय सेवा आचरण नियमों की धारा ४ व, जो सावधानिक कमचारिया पर किमी एमे सेवा सगठन में सम्मिलित होने अथवा सदस्य बन रहने पर जिसे सरकार द्वारा मायता नहीं दी गई रोक लगानी है को सविधान में प्रत्याभूत सगठन के मूलभूत अधिकारों का अतिक्रमण करने के कारण अवधानिक घोषित किया गया था।

उद्योग में अनुशासन सहिता

१७ और १८ मन्सून १९५७ का नई दिल्ली में आयोजित न्याय श्रम समिति के १६वें मंत्र म अनुशासन सहिता को निरूपित किया गया था जो निम्न प्रकार से है —

उद्योग में अनुशासन बनाय रखने के लिए—(१) विधानों और समझौते (जिनमें सभी स्तरों पर समय समय पर हुए द्वि-दलीय और त्रि-दलीय समझौते भी सम्मिलित हैं) द्वारा परिभाषित नियोजकों और श्रमिकों के अधिकारों और दायित्वों को एक दूसरे के द्वारा यथाथ रूप में मान्यता देनी चाहिये तथा (२) ऐसी मान्यता के परिणामस्वरूप प्रत्येक दल को अपने दायित्वों का उचित और इच्छुक ढंग से निवाह करना चाहिए ।

स्पष्टीकरण—उद्योग में अनुशासन तथा प्रबंध में श्रमिकों के भाग लेने के संबंध में नियुक्त भारतीय श्रमिक सम्मेलन की उप समिति उस हल के निर्धारण या निश्चयन में, जिस पर सहिता का दायित्व पड़ेगा पदा होत वाली बढिनाइया का मुलभान के लिए प्रक्रिया को निश्चित करगी ।

केन्द्रीय और राज्य सरकारें अपनी ओर से श्रम विधानों के प्रशासन के लिए उनके द्वारा सघटित तंत्र में किसी प्रकार के लोपा को जाचने और उन्हें ठीक करने हेतु व्यवस्था करेंगी ।

प्रबंध और मजदूर सहमत हैं—(१) कि किसी भी औद्योगिक विषय के संबंध में एक पक्षीय आपवाही नहीं की जानी चाहिए तथा विवादों को समुचित स्तर पर सुलभ लेना चाहिए ।

(२) कि विवादों को सुलभाने के लिये वर्तमान तंत्र का अधिकतम तत्परता से उपयोग किया जाना चाहिए ।

(३) कि त्रिना नोटिस दिये हड़ताल या तालाबंदी नहीं की जानी चाहिए ।

(४) कि प्रजातांत्रिक सिद्धांतों पर अपने विश्वास की अभिपुष्टि करते हुए वे भविष्य में सभी विभेदा, विवादों और व्यथाओं को पारम्परिक विचार विमर्श सराधन और एन्ड्रिफ पंचनियम द्वारा सुलभान के लिए स्वयंसेवक बाध्य हैं ।

(५) कि कोई भी दल (अ) बल प्रयोग (ब) अभिवासा (स) बलीकरण अथवा (द) मद्दगति का आशय नहीं लेगा ।

(६) कि वे (अ) वाद प्रियता (ब) बठ जाना या हडताल पर बने रहना तथा (स) तालाबन्दी का परिहरण करेंगे ।

(७) कि वे सभी स्तरों पर अपने प्रतिनिधियों तथा श्रमिकों और स्त्रय के बीच रचनात्मक सहयोग का प्रवर्तन करेंगे तथा परस्पर किये गये समझौतों की भावना से प्रतिगमित होंगे ।

(८) कि वे पारस्परिक सहमति के आधार पर परिवेदना तंत्र की स्थापना करेंगे जिससे समझौते में कठोर त्वरित और पूरा अनुमोचन सुनिश्चित होगा ।

(९) कि वे परिवेदना तंत्र की विभिन्न अवस्थाओं का पालन करेंगे तथा ऐसी कोई स्वच्छिन्न कायवाही नहीं करेंगे जो इस प्रक्रिया को उपमागित करें तथा

(१०) कि वे प्रबंध के सेवि वर्ग तथा श्रमिकों को एक दूसरे के प्रति उनके दायित्वा के संबंध में शिक्षित करेंगे ।

प्रबंध की समिति है कि—(१) सहमति अथवा अथवा निष्पत्ति के बिना कायभार न बढ़ाया जाय,

(२) किसी भी अनुचित श्रमिक आचरण जैसे (अ) सघ के सदस्य बने रहने अथवा उमम सम्मिलित होना के कमचारियों के अधिकार में हस्तक्षेप करना (ब) श्रमिक सघों के माय कायकलाओं के निये किसी कमचारी के विरुद्ध बल प्रयोग अवरोधन अथवा भेदभाव बरतना तथा (ग) किसी कमचारी का बलीकरण करना अथवा किसी भी रूप में अधिकारों का दुपयोग करना, को प्रोत्साहित अथवा समर्थित न किया जाय ।

(३) (अ) कठिनाइयों को सुनभाने तथा (ब) समझौतों परिनिष्णयों निष्णयों और आदेशों को नियामित करने के लिए तुरंत कायवाही की जाय ।

(४) प्रतिष्ठान के प्रमुख स्थानों में इस संहिता की व्यवस्थाओं को स्थानीय भाषा में लिपिकर प्रदर्शित किया जाय ।

(५) योग्यतः त्वरित पदच्युति तथा वे पदच्युतियाँ, जो चेतावनी, ताडना, विलम्बन अथवा अनुशासनात्मक कायवाहों के किसी अर्थ रूप के वाद ह। की काय वाहिया के बीच विभेदी किया जाय और इस बात की व्यवस्था की जाय कि सामान्य परिवेदना तंत्र के माध्यम से इन सभी अनुशासनात्मक कायवाहिया की अपील की जा सके तथा

(६) उन मामलों में अपने अधिकारियों और सदस्यों के विरुद्ध समुचित अनुशासनात्मक कायवाही की जाय जहाँ जाँच से यह पता चले कि वे श्रमिकों द्वारा व्यवस्थापूर्ण कायवाही के लिए जिसका अनुशासन भंग हुआ है, जिम्मेदार थे ।

सघ/सघों की समिति है कि—(१) किसी प्रकार की शारीरिक विवाध्यता का प्रयोग न किया जाय ।

(२) ऐसे प्रदर्शनों की अनुमति न दी जाय जो शांतिपूर्ण न हों और न ही

प्रदर्शनों में हटाने को प्रथम किया जाय ।

(३) नि उाके सम्म्य काय के समय मे अय कमचारियो का मघ के किली काय को करने क लिए ा तो वहेमे और न करने के लिए ितग करमे जसतक कि विधान समभीता अवसा प्रन्याम द्वारा एमी व्यवस्था न हो ।

(४) अनुचित श्रमिक प्राचरणा जसे (अ) कत्तन्य की अवहृदना करना (ब) लागरवाही मे काय करना (स) उम्पति को हानि पहुँचाना (द) नियम के काय मे हस्तनेय करना अथवा बाधा डानना तथा (य) अवना करना को निहत्मा हित किया जाय ।

(५) परिनिणयो समभीता समलिया और निणया को कार्यावित करने के लिए तुरत कायवाही की जाय ।

(६) सय शर्यालिया क प्रमुय स्थानो मे इस सहिता की व्यवस्थाया का स्थानीय भाषा/भाषाम्ना मे निगकर प्रदर्शा किया जाय तथा

(७) इस सन्ति की भावना के विरुड पदाधिकारियो अथवा सदस्यो द्वारा कायवाही करने पर उमे अनुमोदित किया जाय तथा उनक विरुड कायवाही की जाय ।



अतसंधीय सामजस्य सहिता १९५८

अतसंधीय मधुर गवघा को प्रनाय रगना के लिए चार प्रमुग केन्द्रीय अमिक सगठनो न भारतीय अमिक सम्मलन क बाद ननीताल म हुई एक बटन मे निम्न लिखित आचरण महिता पर अपनी सहमति प्रस्ट की थी ।

एक उद्याग या सस्थान के प्रत्येक कमठारी को अपनी र्नि के सथ म सम्मिलित हान की स्वतयना और अधिकार होगा । इस सबध म किमी प्रकार का बल प्रयोग नही किया जायेगा ।

मर्घों की दोहरी मदम्यता नर्ही होगी । प्रतिनिधि सघा के सतथ में वह सहमति प्रकट की गद थी कि एम गिद्वान का और भी जर्चन की आवश्यकता है ।

अमिक सघा के प्रजाताधिकार कायों क लिए आदर और आरणित स्वीकृति प्रणान की जायगी ।

रिखी भी मगठन द्वारा अमिका की आगाना और पिठेवन का अनुचित लाभ नही उटाय़ा जायगा और न ही बाद सगठन अत्यधिक अथवा ज्यादनी की मार्गें प्रस्तुत करगा ।

अतसंधीय व्यनहागें म किमी प्रकार की हिमा, बलप्रयता, अभिप्रायन अथवा व्यक्तिक द्वारा का प्रक्षय नही दिया जायगा ।

महिना को क्रियाविन करन क लिए जारा मगठन के प्रतिनिधिया तथा एर स्वतय अध्ययन के माथ ममिति का गठन किया जाना चाहिय ।

अमिक सघा क मताधिकारिया तथा कायनास्तिगी ममितिया के निषमित और प्रजाताधिकार निवाचन हान चाहिय ।

परिवेदन प्रक्रिया के लिये मार्गदर्शक सिद्धान्त

औद्योगिक संस्थानों में दिन प्रतिदिन की परिवेदनाओं के निवारण हेतु वर्तमान श्रम विधानों में सुपरिभाषित और पर्याप्त प्रक्रिया की व्यवस्था नहीं की गई है। औद्योगिक सेवायोजन (स्थायी आदेश) केन्द्रीय नियम १९४६ की अनुसूची १ में लिये गये आदेश स्थायी आदेशों के वाक्यांश १५ में कहा गया है कि सेवायोजन जिसमें नियोजन अथवा उसके अधिकारों की ओर से किये गये अनुचित व्यवहार तथा गलत चलादग्रहण भी सम्मिलित हैं से पदा होने वाली सभी शिकायतें प्रबंधक अथवा इसके लिये निर्दिष्ट अन्य व्यक्ति के समुचित प्रस्तुत की जाएंगी तथा नियोजकों से अपील करने का अधिकार होगा।

किंतु कुछ औद्योगिक संस्थानों में पारस्परिक सहमति द्वारा विस्तृत परिवेदना प्रक्रियाओं को सूचित किया गया है। वस्तुतः सतोपजनक परिवेदना प्रक्रिया का अभाव में दिन प्रतिदिन की परिवेदनाओं का इवट्टा होने दिया जाता है और जिसका परिणाम यह होता है कि सचित अमतीप कभी कभी अनुशासनहीनता हड़तानों आदि के रूप में प्रकट होता रहता है। इसीलिये परिवेदन प्रक्रिया के मार्गदर्शक सिद्धान्तों को निरूपित करने का प्रयत्न किया गया है। यद्यपि यह अनुभव किया जाता है कि प्रत्येक औद्योगिक संस्थान में इन सभी सिद्धान्तों को लागू कर पाना संभव नहीं हो सकता है किंतु फिर भी सभी संस्थानों को जहां तक अधिक से अधिक संभव हो इन सिद्धान्तों को पुष्टि के लिये प्रयत्न करना चाहिये।

एक या अधिक ब्यक्ति श्रमिकों को उनके मजदूरी भुगतान अधिसमय उट्टी, पत्रोत्तति वरीयता काय नियोजन काय की अवस्थाएँ और सेवा समझौता की व्याख्या निष्कासन तथा पदच्युति से संबंधित प्रभावित करने वाली सभी शिकायतों को परिवेदनाओं के अन्तर्गत रखा गया है।

जहां विवाद के प्रश्नों की सामान्य प्रयोज्यता अथवा पर्याप्त महत्ता है, वहाँ वे इस प्रक्रिया के क्षेत्र में नहीं आएँगे।

एक परिवेदन प्रक्रिया में निम्नलिखित सिद्धान्तों को ध्यान में रखना चाहिये
वर्तमान विधानों के साथ समनुरूपता परिवेदन प्रक्रिया उस एकीकृत योजना का एक अंग है जिसका उद्देश्य श्रमिकों और नियोजकों के बीच सतोपजनक संबंधों को प्रवर्तित करना है। वर्तमान बयानिक व्यवस्थाओं के पूरक रूप में इस प्रक्रिया को

स्वीकृत करना चाहिये ताकि, जहाँ क्रियात्मक हो, विधान द्वारा पहले से ही व्यवस्थित ऐसे ही तंत्र का उपयोग किया जा सके।

श्रमिक द्वारा आदेश प्राप्त किये जान पर व्यथा की स्थिति में परिवेदना तंत्र का उपयोग किया जा सकता है। किन्तु परिवेदना तंत्र के पूर्ण निःशेष होने तक आदेश के क्रिया-व्ययन को रोकने नहीं रखना चाहिये। जहाँ भी संभव हो आदेश देने और उस पर वायदाही करने की तिथि के बीच के समय में ही परिवेदना प्रक्रिया को समाप्त करने के नियम प्रयत्न किये जान चाहिये।

तंत्र को सरल और मत्वर बनाने की आवश्यकता

(अ) जहाँ तक संभव हो परिवेदना का निम्नतम स्तर पर ही सुलभा बना चाहिये।

(ब) साधारणतया दो से अधिक स्तरों तक किसी विषय को नहीं लेना चाहिये अर्थात् सामान्य तौर पर बस एक ही अपील होनी चाहिये।

(स) विभिन्न प्रकार की परिवेदनाओं को समुचित अधिकारियों के पास भेजना चाहिये।

(द) एक परिवेदना का शीघ्रातिशीघ्र निवारित करना चाहिये और उसका लिये नियोजन की श्रमिका की सहायता पर आवश्यक समय की सीमा निर्धारित कर देनी चाहिये।

प्राधिकारियों की नियुक्ति—श्रमिका को यह अवश्य पता होना चाहिये कि वह वित्त प्राधिकारियों में पहुँच करनी है और इसलिए प्रवचन के लिये यह अनिवार्य होना चाहिये कि विभिन्न स्तरों पर संवेदित प्राधिकारियों की नियुक्ति करें।

यह लाभदायक हो सकता है यदि परिवेदनाओं को व्यक्तिगत संघों तथा सेवायोजन की अवस्थाओं के कारणस्वरूप उत्पत्ति के आधार पर विभाजित किया जाय। प्रथम के संघों में परिवेदना को सर्वप्रथम प्रवर्धनीय वर्ग के प्राधिकारी जो उच्च अधिकारों के तुरन्त ऊपर हैं जिसके विरुद्ध शिकायत की गई है द्वारा विचारना चाहिये। उसके बाद शिकायत को परिवेदना समिति, जिसमें प्रवर्धनीय और श्रमिकों के प्रतिनिधि हों हैं के पास भेजा जा सकता है। समिति की रचना और आकार का नियम इकाई स्तर पर किया जाना चाहिये। (नीचे देखें)

अथ परिवेदनाओं का सर्वप्रथम प्रवर्धनीय द्वारा नियुक्त प्राधिकारी को विचारना चाहिये। उत्तरदाता उन्हें परिवेदना समिति को संदर्भित किया जा सकता है।

यहाँ परिवेदना सर्वप्रथम विचाराय परिवेदना समिति के सम्मुख प्रस्तुत की जाती है उन मामलों में अपील शीघ्र प्रवर्धनीय की जानी चाहिये।

परिवेदना समिति की रचना

उन स्थिति में जब सघ माँगना प्राप्त हो—प्रवर्धनीय के दो प्रतिनिधि तथा सघ

और उस विभाग, जिसमें सम्बद्ध श्रमिक कार्य करता हो, के विभागीय सघ का एक प्रतिनिधि ।

उस स्थिति में जब सघ मायता प्राप्त न हो अथवा कोई सघ न हो बल्कि काम समिति हो—प्रबंध के दो प्रतिनिधि तथा काम समिति में श्रमिक से सम्बद्ध विभाग का प्रतिनिधि तथा काम—समिति का सचिव अथवा उपाध्यक्ष (यह उम स्थिति में होगा जब काम समिति का सचिव श्रमिक के विभाग का प्रतिनिधि भी हो) ।

यह सुझाव दिया जाता है कि प्रबंध के विषय में उनके प्रतिनिधि विभागाध्यक्ष तथा यह अधिकारी जिसने प्रथम स्थिति में परिवेदना पर विचार किया है, होने चाहिये अथवा व्यक्तिगत अधिकारी को सलाहकार के रूप में काम करना चाहिये ।

परिवेदना समिति का आकार अधिकतम रूप से चार से छ तक सीमित होना चाहिये अथवा वह दुबह हो जाती है ।



कार्यक्षमता तथा कल्याण संहिता का प्रारूप १९५९

मायता देते हुये (अ) कि लोगो का जीवन स्तर ऊँचा उठाने और अयव्यवस्था को सशक्त बनाने के लिये अत्यधिक उत्पादन और बर्धित उत्पादकता आवश्यक है (ब) कि उद्याग की कायक्षमता बढान के लिय नियोजक श्रमिक और सरकार को सम्मिलित प्रयत्न करने चाहिये तथा (स) कि जहा उचित वातावरण जिसम उद्याग दक्षता से काय कर सके पैदा करन का दायित्व सरकार का है किन्तु सयन स्तर पर श्रम और प्रवचन के बीच सहयोग ही केवल एक ऐसा तथ्य है जिससे सयन की कायक्षमता और श्रमिका का कल्याण प्रशासित होना है ।

प्रवच और सघ राहमत हैं—(१) कि वे अनुशासन संहिता का कडाई से पालन करेगे तथा मधुर वातावरण बनाये रखने के लिय अपनी शक्ति भर सभी कुछ करेगे जिससे उत्पादन निर्वात्र रूप से बढ सके ।

(२) कि वे ऱ्यायालयो के समक्ष विचाराधीन पडे सभी मामलो का तुरन्त पुनवलोकन करेगे और उनम से अधिक से अधिक सभव मामलो को पारस्परिक सम भौत के लिय वापस ले लेंगे ।

(३) कि वे समुचित उद्दीपित भुगतान योजनाओ को सूचित करेगे जो श्रमिको के हितो और स्वास्थ्य की रक्षा करते हुये उत्पादन के अधिसीमन म सहायता देंगे ।

(४) कि वे जहा भी सभव होगा सयुक्त प्रवच परिपदो की उप-समितिया के रूप म अथवा स्वतंत्र रूप से सयुक्त उत्पादन समितिया की स्थापना करेगे तथा

(५) कि वे अतिनम्ब एक सुभाव योजना लागू करेगे जिसके अतगत अप व्यय रोकन और उत्पादन म सुधार करन के लिय श्रमिका द्वारा दिये गये सुभावो पर सावधानीपूर्वक विचार किया जायगा और उह उचित रूप से परितुष्ट भी किया जायेगा ।

प्रवच की समति है—(१) कि औद्योगिक प्रतिष्ठान के हितो के अनुरूप वे अपने कमचारिया को उचित मजदूरी देंगे तथा सवा निवृत्ति के बाद आधिक सुरक्षा के लिय व्यवस्था करेगे ।

(२) कि वे कमचारिया की वैतानिक नीति तथा उस नीति के क्रियाचयन म भेदभाव के परिहरण द्वारा श्रमिको के लिये उचित पदानति के अवसरा की व्यवस्था करेगे ।

(३) कि वे (घ) सुरक्षित और स्वस्थ काय की व्यवस्थाओं (व) काय के स्थान पर उचित बत्पारा-बारी सुविधाओं तथा (स) जहाँ भी सम्भव होगा समुचित आवास और/अथवा यातायात सुविधाओं की व्यवस्था करेंगे ।

(४) कि वे यत्र और उपकरणों को काय करने के लिये अच्छी स्थिति में बनाये रखेंगे और जिसे हुये यत्र और उपकरणों को शीघ्रातिशीघ्र प्रतिस्थापित करेंगे ।

(५) कि वे स्वतंत्र रूप से अथवा अन्य प्रतिष्ठानों के प्रबन्ध के सहयोग से सभी श्रमिकों निरीक्षणों मध्य प्रबन्ध सेविंग के लिये प्रशिक्षण और सभा-य आप्रवशता के लिये शिक्षा की सुविधाओं की व्यवस्था करेंगे तथा

(६) कि वे अपव्यव तथा अक्षता को परिहरित करने तथा श्रमिकों में उद्यम के प्रति अयत्नता की भावना पैदा कराने के लिये प्रबन्ध-तंत्र को युक्ति सगत बनायेंगे ।

सघ/सघों की समिति है—(१) कि वे प्रतिवाद की उन रीतियों का आश्रय नहीं लेंगे जिनसे उत्पादन में कमी अथवा हानि हो ।

(२) कि उत्पादन की क्षमता में अन्तःसघीय संस्पर्धा को हस्तक्षेप नहीं करने दिया जायगा और इस हेतु वे अन्तःसघीय आचरण संहिता का कड़ाई से पालन करेंगे ।

(३) कि वे श्रमिकों की अनुपस्थिति और परणनावत को कम करने के लिये अपनी शक्ति भर सभी कुछ करेंगे ।

(४) कि वे, जहाँ भी सम्भव होगा श्रमिकों को उनके अधिकारों और दायित्वों तथा उत्पादन को लेकर उनके सबको के विषय में शिक्षित करने के लिये समुचित कदम उठाएँगे ।

(५) कि वे अथ-यवस्था के वृहत्तर हितों के परिप्रेक्ष्य में उत्पादन की प्रति स्पर्धात्मक लागत को बनाय रखने की आवश्यकता को ध्यान में रखते हुये उद्योग के समक्ष केवल उचित माँग ही प्रस्तुत करेंगे । तथा

(६) कि वे भारतीय श्रमिक सम्मेलन के १५वें सत्र में संबोधित शर्तों के अधीन बनानीकरण की योजनाओं का सत्रिय रूप से समर्थन करेंगे और उन रीतियों का सुझाएँगे जिनके द्वारा अनिश्चित श्रमिकों को अधिक दक्ष उत्पादन में लगाया जा सके ।

विवरण १

भारत में पजीवृत व्यवसाय सघा की प्रगति

वर्ष	पजीवृत सघो की संख्या	विवरण भेजने वाले पजीवृत सघा की संख्या	विवरण भेजने वाले सघा की कुल संख्या
१९२७-२८	२९	२८	१००,६१९
१९२८-२९	७५	६५	१८१,०७७
१९२९-३०	१०५	९०	२४२,३५५
१९३०-३१	११९	१०६	२१९,११५
१९३१-३२	१३१	१२१	२३५,६९३
१९३२-३३	१७०	१४७	२३७,३६९
१९३३-३४	१९१	१६०	२०८,०७१
१९३४-३५	२१३	१८३	२८५,९१८
१९३५-३६	२४१	२०५	२६८,३२६
१९३६-३७	२७१	२२८	२६१,०५७
१९३७-३८	४२०	३४३	३९०,११२
१९३८-३९	५६२	३९५	३९९,१५९
१९३९-४०	६६७	५५०	५११,१३८
१९४०-४१	७२७	५८३	५१३,८३२
१९४१-४२	७५७	५५५	५७३,५२०
१९४२-४३	६९३	५८९	६८५,२९९
१९४३-४४	७६१	५६३	७८०,९६७
१९४४-४५	८६५	५७५	८८९,३८८
१९४५-४६	१०८७	५८५	८६५,०३१
१९४६-४७	१२२५	९९८	१३३१,९६२
१९४७-४८	२७६६	१६२०	१६६२,९२९
१९४८-४९	३१५०	१९५८	१९६०,१०७
१९४९-५०	३५२२	१९१९	१८२१,१३२
१९५०-५१	३७६६	२००२	१७५६,९७१
१९५१-५२	४६२३	२५५६	१९९६,३११

१	२	३	४
१९५२-५३	४९३४	२७१८	२०९९,००३
१९५३-५४	६०२९	३२९५	२११२,६९१
१९५४-५५	६६५८	३५४५	२१७० ४५०
१९५५-५६	८०९५	४००६	२२७४ ७३२
१९५६-५७	८५५४	४३९९	२३७६ ७६२
१९५७-५८	१००४५	५१००	३०१५,०५२
१९५८-५९*	१०२२८	६०४०	३६४७,१४८
१९५९-६०	१०८११	६५८८	३९२३,०००**
१९६०-६१	१११७५	६८२९	३७८२ ०००***

टिप्पणी — १९५०-५१ तक के आकड़े भाग अ और कुछ भाग स' राज्यों से सम्बन्धित हैं। १९५१-५२ से बाद के आकड़े जम्मू और कश्मीर को छोड़कर सम्पूर्ण भारतीय संघ से सम्बन्धित हैं।

* राजस्थान राज्य का छाड़कर

** दा नियोजक संघा, जिनमें २५ मिल और २९ कम्पनी सूचित की गई थी की सदस्यता का छोड़कर।

*** दा नियोजक संघा जिनमें २८ मिल और २९ कम्पनी सूचित की गई थी, की सदस्यता को छाड़कर।

विवरण २

भारतीय राज्यो म पजीकृत व्यवसाय सघ
केन्द्रीय व्यवसाय सघ

वष	पजीकृत व्यवसाय सघा की सटया	विवरण भेजने वाले सघा की सटया	सदस्यता
१९३९	३२	२४	९७,१५२
१९४०	४२	२३	१,२२,१५०
१९४१	४६	३३	१,२७,९७३
१९४२	२५	२३	१,४०,२०५
१९४३	२७	२६	१,६८,५४०
१९४४	३०	२८	१,५४,८०३
१९४५	३१	३०	१,६१,७७७
१९४६	३२	२६	१,२८,७४४
१९४७	७६	३६	१,७६,७४२
१९४८	१०९	६७	३,१४,१८१
१९४९	१०८	८८	४,७४,३५३
१९५०	५६	४१	१,५३,९३६
१९५१	११२	७४	३,२५,०९८
१९५२	१३०	८८	४,३२,६११
१९५३	१२८	७२	४,१५,७०३
१९५४	१६९	८९	२,८१,९४८
१९५५	१५८	१०४	१,७८,५०८
१९५६			
१९५७	१७३	१०२	१,८७,२९५

श्रमिक और नियोजक केन्द्रीय व्यवसाय सघ

वष	पजी पर श्रमिक सघ विवरण भेजने वाले	सघ	विवरण भेजने वाले	नियोजक पर सघ विवरण भेजने वाले	विवरण भेजने वाले सघों की सदस्यता	
१९५७-५८	१२६	७९	१,८०,८०३	२	१	६९

१	२	३	४	५	६	७
१९५८-५९	२१३	१२२	२,६८,९६६	३	—	—
१९५९-६०*	१४२	९०	१,८६,१९३	१	१	२५

* ऐसे कई सभ थे जिनका वर्गीकरण उपलब्ध नहीं है।

राज्य सभ

राज्य	वर्ष	पजीकृत व्यवसाय सभो की संख्या	विवरण भेजने वाले सभो की संख्या	सदस्यता	
भारत	१९५३-५४	१६७	१०९	३१ २३२	
	१९५४-५५	१८४	१३०	३५ ९७०	
आसाम	१९३९	३	—	—	
	१९४०	११	३	९८२	
	१९४१	६	६	१,४७६	
	१९४२	५	५	१,५०२	
	१९४३	५	५	१,९४८	
	१९४४	७	७	१,५८०	
	१९४५	९	९	२,४८६	
	१९४६	१९	१२	३,६८०	
	१९४७	३६	२५	१३,५१८	
	१९४८	८०	४३	४६,७०६	
	१९४९	७१	४३	१,०७,७२५	
	१९५०	६७	३९	१,१८,१८८	
	१९५१	६०	३५	१,१२,७३६	
	१९५२	६४	४१	९७,६५४	
	१९५३	९३	६१	१,२९,२१६	
	१९५४	१०२	७९	१,४९,७९८	
	१९५५	१२४	७४	१,७८,१०७	
	बिहार	१९२८	—	—	२५,२०३
		१९२९	२	२	४१,६८२
		१९३०	३	—	—

१	२	३	४	५
१९३१		३	१	३६
१९३२		३	१	१,३७८
१९३३		४	१	२,३९७
१९३४		४	४	५,०५२
१९३५		५	५	७,८५९
१९३६		५	५	१५,०२९
१९३७		१	६	१६,६८५
१९३८	१०		६	५,७१०
१९३९	१८		१०	२३,९९२
१९४०	२७		११	१३,५९६
१९४१	३४		२०	७९,९२५
१९४२	४८		१६	१०,३३७
१९४३	४१		११	१८,७३८
१९४४	४९		२०	२१,९४७
१९४५	४९		३१	७३,४२८
१९४६	५३		३१	५०,२०३
१९४७	१११		४७	३५,५८५
१९४८	२३८		१०४	१,२३,१३७
१९४९	३१५		१४१	१,४८,२३४
१९५०	३९२		१९७	१,८३,०६०
१९५१	८५४		२१५	१,६४,००७
१९५२	५०६		२७१	२,३२,६०८
१९५३	४११		२८०	२,३२,९४५
१९५४	४३५		३३८	२,६३,५३९
१९५५	५९५		२४८	२,६२,१००
दम्बई १९३७	४२		३९	५२,८५२
१९३८	५०		६५	७६,०७२
१९३९	५२		६०	५०,९९७
१९४०	७२		५६	१०५,७९९
१९४१	७०		५७	१,२१,८८६
१९४२	७८		५९	१,२०,१५२

१	२	३	४	५
	१९४३	७७	६९	१,३०,६८८
	१९४४	८२	७०	१,४९,३४९
	१९४५	९३	७९	१,७२,६७९
	१९४६	१०४	७८	१,८२,९४३
	१९४७	१६८	१२६	२,६७,००९
	१९४८	३०६	२४६	३,१६,६२२
	१९४९	४१०	२९५	४,२१,१२८
	१९५०	४६०	३६०	४,१७,६४२
	१९५१	५९७	३७०	३,५२,१९१
	१९५२	५२१	३८२	३,१६,९१५
	१९५३	६७३	४२२	४०१,०७७
	१९५४	७६५	४६१	४,०१,५९४
	१९५५	८६९	४९३	३,६७,४२७

केन्द्रीय
प्रान्त और
बहार
(मध्य
प्रदेश)

				२,१७३
	१९२८	—	—	२५१४
	१९२९	३	५	३,४९९
	१९३०	७	७	४८३१
	१९३१	७	७	६७८८
	१९३२	१०	१०	७८०५
	१९३३	११	१२	८,९६८
	१९३४	१२	१२	१०,२६०
	१९३५	१५	१५	१०,८१५
	१९३६	१७	११	६१३३
	१९३७	१६	२६	८,९२८
	१९३८	२७	३०	१३,३७७
	१९३९	३५	३१	११,५६०
	१९४०	४१	३८	१७,२६१
	१९४१	५०		

१	२	३	४	५
	१९४२	५५	३८	२३,९८४
	१९४३	४९	३५	२९,४३०
	१९४४	४८	२९	१४,८८८
	१९४५	५३	२७	१३,७४८
	१९४६	४५	३२	१७,७७९
	१९४७	९६	४८	२०,१४९
	१९४८	९४	५५	४०,१९८
	१९४९	८८	६०	३३,५९०
	१९५०	१०९	७४	४८,४३६
	१९५१	९८	६०	३९,३३२
	१९५२	१११	६७	६०,१२१
	१९५३	११८	६२	४१,४६७
	१९५४	१४४	६५	३३,१३३
	१९५५	१५६	१०१	६६,००१
मद्रास	१९२८	—	—	९,५५७
	१९२९	१०	१०	१६,६१३
	१९३०	१२	१२	४५,३४६
	१९३१	१७	१६	३६,८७६
	१९३२	२३	२२	४२,४०२
	१९३३	३४	३२	४८,०५४
	१९३४	३८	२५	२१,७०८
	१९३५	३२	२८	२४,८८९
	१९३६	३२	२५	२२,२०४
	१९३७	४३	२७	१९,०१०
	१९३८	५४	४१	४९,३७२
	१९३९	८७	६६	४९,३७६
	१९४०	११०	८३	७१,०९२
	१९४१	१२४	८०	५३,६२७
	१९४२	१३७	७६	४२,२९४
	१९४३	१४३	८६	४९,४५१
	१९४४	१७४	९९	६४,५६७

१	२	३	४	५
	१६४५	१५४	१४१	८८ २७०
	१६४६	२३२	१८०	१ २७ ४१४
	१६४७	३६८	२७३	१,८० १८६
	१६४८	५१२	३४६	२ ४२ ६२८
	१६४९	५६७	२६६	१ ५० १८०
	१६५०	५५०	१८२	१ १६ ५६९
	१६५१	७४९	२६०	१ ३८ ५०७
	१६५२	६१९	३५७	१,६३ २६४
	१६५३	६५८	३२०	१,३१ ९१४
	१६५४	५३५	३२८	१,३८ ९६८
	१६५५	६१२	४००	१ ५६ ३२८
उड़ीसा	१६३७	१	१	१८
	१६३८	२	२	३७४
	१६३९	२	२	३२३
	१६४०	३	३	५३५
	१६४१	३	३	३५९
	१६४२	३	३	६५३
	१६४३	४	४	१ ४९४
	१६४४	७	५	१ १४८
	१६४५	४	४	१ ४९४
	१६४६	७	५	१ १४८
	१६४७	४२	३१	८ ७६६
	१६४८	५४	२५	५ ६३४
	१६४९	७२	२७	१३ ४०७
	१६५०	८३	३१	२३ २६८
	१६५१	४४	२६	१६ ०९७
	१६५२	१०४	३२	१९ २०९
	१६५३	५२	५२	३२ ३२५
	१६५४	८१	६२	३१ २०९
	१६५५	९५	६५	३२ ९१९
पूर्वी पंजाब	१६४८	७	७	७६०

१	२	३	४	५
	१९४९	८	८	२,८६६
	१९५०	४१	३९	१४,४००
	१९५१	५४	५८	१०,३१४
	१९५२	१०६	६९	१२,१०८
	१९५३	१३९	८२	२०,६१८
	१९५४	१६८	८६	१७,४२४
	१९५५	२१९	९१	१८,४९५
उत्तर प्रदेश	१९२८	—	—	३,११९
	१९२९	४	४	१२,१७९
	१९३०	५	५	१२,७३८
	१९३१	६	६	१२,८४३
	१९३२	६	६	९,८९५
	१९३३	६	५	९,८२३
	१९३४	५	४	७,८११
	१९३५	८	७	८,९७८
	१९३६	१०	१०	१०,३१०
	१९३७	१०	१०	१०,०८१
	१९३८	१८	१६	२३,४१४
	१९३९	३५	२३	११,७५९
	१९४०	४३	३४	१५,८११
	१९४१	४०	२९	१४,८०७
	१९४२	४२	२५	१७,४९३
	१९४३	२८	२७	२०,९६७
	१९४४	३१	३१	३२,९४४
	१९४५	३४	३४	३६,७३४
	१९४६	७०	४३	३५,६२६
	१९४७	१९९	११३	९०,९१९
	१९४८	२८२	२०९	१,२७,६८२
	१९४९	३५९	२९२	१,३८,४०३
	१९५०	५२८	३३४	२,१८,०६७
	१९५१	५२८	३६५	१,१७,५८४

१	२	३	४	५
	१६५०	५५७	४०४	१,६५ २१२
	१६५०	१६७	६०८	१,७० १८०
	१८१४	८०	६६६	१ ४० ४६६
	१६५५	६५१	१६७	१ ६१ ५५०
पश्चिमी	१६४७	१६६	२५६	६८८,६६७
मगान	१६६८	८२६	६८३	४ १८ ६०६
	१६४६	१०४६	१३८	४ ३८,८८३
	१६५०	१ १५५	१४१	४,८६,१५८
	१६५१	८२७	४५२	१ ३६,४८८
	१६५२	६२१	४६६	३,३४,७३०
	१६५३	११६३	५५४	३ २६,६३१
	१६५४	१४३६	६८०	४ ०० ८१४
	१६५५	१३८१	५६७	३ ६१,१७६

भाग 'ब' राज्य

हैदराबाद	१६४६	११०	४०	३६,६७५
	१६५०	८१	४५	२५ २६४
	१६५१	६०	६०	१८ ३०५
	१६५२	१६५	५०	१६,०२७
	१६५३	५५	४१	१६ ४७३
	१६५४	२७६	५७	२२,३६६
	१६५५	३१३	६३	२३,४७३
मध्य	१६४६	२२	१४	१६ १६१
भारत	१६५०	२१	१४	१८ ४७६
	१६५१	३१	२७	६,१८०
	१६५२	३८	३३	१३ ६२८
	१६५३	६६	६०	१५,७६५
	१६५४	६२	३४	१४ ६००
	१६५५	६६	४४	१८ १५५
मसूर	१६४६	८६	६७	५४,६०५
	१६५०	३४	३३	३३,७०६

	१	२	३	४	५
		१९५१	३०	३२	३०,६६६
		१९५२	३३	३३	२६,२२५
		१९५३	—	—	—
		१९५४	३५	३३	३६,०७५
		१९५५	५५	५५	४८,४०५
		१९५६	—	—	—
		१९५७	२२३	२२३	१,१३,६२४
पप्पू		१९५३	६	६	४,८३३
		१९५४	१०	६	२,२३६
		१९५५	१४	१०	३,०३२
त्रावनकोर		१९४६	अनुपलब्ध	५६	२२,८५०
कोचीन		१९५०	५६	५६	३२,५४८
		१९५१	३५	३५	१२,०४१
		१९५२	५५५	१००	५५,५०४
		१९५३	५६८	६७	५०,०३२
		१९५४	६४५	१३७	८५,१२५
		१९५५	७६६	१८५	१,४१,५३०
मीरापट्ट		१९४६	अनुपलब्ध	३३	१०,१२१
		१९५०	२८	२६	११,४०८
		१९५१	३३	३३	१८,८८७
		१९५२	५५	४६	१३,७६३
		१९५३	६४	४७	१३,७४१
		१९५४	६१	५७	१२,८६६
		१९५५	१२२	६२	१८,२२८
राजस्थान		१९४८	—	—	—
		१९५०	३५	१६	१२,१२७
		१९५१	२६	२३	१७,५२१
		१९५२	अनुपलब्ध	अनुपलब्ध	अनुपलब्ध
		१९५३	३३	३३	८,४४५
		१९५४	८५	३६	७,८८८
		१९५५	११६	१२	१२,५४०

१ २ ३ ४ ५

भाग 'स' राज्य

भजनौर	१९३०	१	१	१ ७४५
झीर	१९३१	२	२	१ ७७९
मेरवाड	१९३२	२	१	३४
	१९३३	२	१	३४
	१९३४	१	१	५९
	१९३५	१	१	१९३
	१९३६	१	१	२६९
	१९३७	३	३	८४५
	१९३८	३	२	३०४
	१९३९	२	२	३०२
	१९४०	३	३	३,४६६
	१९४१	३	४	२८१
	१९४२	१	१	२३८
	१९४३	३	३	४ ७९४
	१९४४	३	३	१,०४७
	१९४५	३	३	९४६
	१९४६	४	४	३ १५९
	१९४७	८	८	५ १८४
	१९४८	११	११	६ ०३१
	१९४९	१६	१५	५ ५३२
	१९५०	१५	१५	५ ६४८
	१९५१	१८	१७	६ ४६२
	१९५२	२०	१९	५ ४६६
	१९५३	१५	१५	६ १४३
	१९५४	१८	१४	६,०१०
	१९५५	१९	१८	७,३६७
दिल्ली	१८३०	२	२	२ ६७६
	१९३१	३	२	४,०४३
	१९३२	४	२	३,४८२

१	२	३	४	५
	१९३३	१०	८	११,७४९
	१९३४	१०	९	१०,५८१
	१९३५	१२	१०	७,७०२
	१९३६	१४	१३	८,२५९
	१९३७	१५	१४	१०,६०८
	१९३८	१८	१७	१५,३१०
	१९३९	२३	२२	२१,४९२
	१९४०	२७	२६	२४,३७६
	१९४१	२९	२८	२४,१८९
	१९४२	२९	२०	२१,५४६
	१९४३	३०	२३	१६,८९५
	१९४४	३२	२४	२४,७१२
	१९४५	४०	१९	३०,५०४
	१९४६	४७	२५	३४,१७३
	१९४७	५२	३०	४३,२०४
	१९४८	४७	३२	२०,४४४
	१९४९	५९	४८	२५,४८६
	१९५०	६०	५९	३१,४१२
	१९५१	८७	६८	८०,३६४
	१९५२	११७	८५	३१,००९
	१९५३	९३	९०	४०,१७२
	१९५४	१३४	११५	६०,१६४
	१९५५	१९१	१६८	६७,१९६
कुल	१९४९	१	१	३२०
	१९५०	३	३	४९७
	१९५१	२	२	५६४
	१९५२	१	१	३१५
	१९५३	३	३	८१९
	१९५४	५	५	२,०४२
	१९५५	—	—	—
भोपाल	१९५०	५	३	७९७

१	२	३	४	५
	१९५१	७	५	१,२२७
	१९५२	५	५	१ ५७२
	१९५३	१२	१२	३,६३४
	१९५४	२१	१६	४,३९९
	१९५५	१९	१९	६०७०
कच्छ	१९५२	१	१	४१९
	१९५३	१	१	४१९
	१९५४	१	१	४१९
	१९५५	१	१	५१४
हिमाचल प्रदेश	१९५३	२	२	३३२
	१९५४	६	२	३५१
	१९५५	६	२	३४१
मिपुरा	१९५३	६	३	१ ६४६
	१९५४	११	११	२ ८५०
	१९५५	२२	१२	६ ०६७
विष्णु प्रदेश	१९५३	—	—	—
	१९५४	८	८	१,९८२
	१९५५	६	५	१ १४१

टिप्पणी — भारतीय व्यवसाय सघ अधिनियम कुछ भाग 'ब' और 'स' राज्यों में लागू नहीं होता था जिन्हें पहले भारतीय रियासत कहा जाता था। उनमें से बड़ना के भारतीय अधिनियम के आधार पर अपने विधान थे। १ अप्रैल १९५१ से भारतीय अधिनियम जम्मू और काश्मीर को छोड़कर भारत के सभी राज्यों में लागू कर दिया गया है।

दिवरण ३

-

१९५६ म राज्या न पुनगठा न पश्चात् श्रमिका के पजीवृत राज्य व्यवसाय म

राज्य	वष	पजीवृत व्यवसाय सघा की मर्या	विवरण भजन चाल सघा की मर्या	विवरण भजन वाले सघो की मर्याता
प्राध	१९१६-१७	१८८	१२९	८२,०००
	१९१७-१८	१६१	१९३	१,०६,०००
	१९१८-१९	५७८	२६७	१,७८,०००
	१९१९-६०	५४८	१८१	७६,०००
	१९६०-६१	६००	१६२	१,२५,०००
आसाग	१९१६ ५७	१८९	१६	१,७५,०००
	१९१७ १८	१ ६	५०	७३ ०००
	१९१८ १९	१०७	८९	२,६८,०००
	१९१९ ६०	११७	७९	२०७,०००
	१९६० ६१	अनुपलब्ध	अनुपलब्ध	अनुपलब्ध
मिहा	१९१० १७	१ ७	१८६	३,०६,०००
	१९१७-१८	१ ८	४०६	२,१८,०००
	१९१८ १९	१६१	८७८	७७१,०००
	१९१९ ६०	६०८	८७८	३,७७,०००
	१९६० ६१ (?)	६९२	८८८	३,७१,०००
मम	१९१६ १७	८१६	८८८	४,००,०००
	१९१७-१८	१६१८	१०२०	६,०१ ०००
	१९१८ १९	१७२६	१०२३	६ १३ ०००
	१९१९-६०	१८२१	१११३	८,१८ ०००
	१९६० ६१	२०१८	११०१	९ ८८,०००
मम	१९१६ १७	१८४	१७७	२ ८१,०००
	१९१७ १८	२१३	८७३	३,११ ०००
	१९१८ १९	११ ८	८०८	३,७६,०००
	१९१९-६०	१६१०	८६९	३ ७१ ०००
	१९६० ६१	८१११	८३७	२ १६,०००

१	२	३	४	५
मध्यप्रदेश	१९५६-५७	२४७	६४	२९,०००
	१९५७-५८	२८३	९२	४२,०००
	१९५८-५९	२१३	८४	६२,०००
	१९५९-६०	२९२	११४	५२,०००
	१९६०-६१ (१)	२३७	९३	५१,०००
मद्रास	१९५६-५७	७१९	५१८	२,२५,०००
	१९५७-५८	८०४	६५८	३,१२,०००
	१९५८-५९	९४३	७४६	३,८४,०००
	१९५९-६०	९९३	७९६	३,७९,०००
	१९६०-६१	१,१०७	८६१	४,०७,०००
मगूर	१९५६-५७	२२३	२२३	१,१६,०००
	१९५७-५८	४०८	२०१	१,०८,०००
	१९५८-५९	४०३	१८८	१,०९,०००
	१९५९-६०	४५८	१८५	१,०४,०००
	१९६०-६१	४४२	१८५	९०,०००
उड़ीसा	१९५६-५७	११६	७३	४८,०००
	१९५७-५८	११९	७५	७१,०००
	१९५८-५९	१८८	६०	४५,०००
	१९५९-६०	१२०	७३	५२,४१५
	१९६०-६१	१०३	५९	५३,०००
पंजाब	१९५६-५७	३७९	१४२	३७,०००
	१९५७-५८	३९०	२१३	६१,०००
	१९५८-५९	४५४	२२४	५७,०००
	१९५९-६०	५६७	१७८	४४,०००
	१९६०-६१	५२०	२४८	६३,०००
राजस्थान	१९५६-५७	२२०	१०६	२२,०००
	१९५७-५८	२१२	११२	२६,०००
	१९५८-५९	अनुमना	१४०	४०,०००
	१९५९-६०	१२५	१२५	३०,०००
	१९६०-६१	१८६	१६४	४२,०००

१	२	३	४	५
उत्तरप्रदेश	१९५६-५७	८८१	६२०	२,७७,०००
	१९५७-५८	९३२	५९५	२,५९,०००
	१९५८-५९	९५५	६५२	२,४३,०००
	१९५९-६०	१०२९	८२६	२,८५,०००
	१९६०-६१	१००५	८३३	३,२६,०००
पश्चिमी	१९५६-५७	२०३३	४०९	१,७८,०००
बंगाल	१९५७-५८	२३००	७८०	४,७१,०००
	१९५८-५९	१९७३	८६७	७,३३,०००
	१९५९-६०	१८५०	११३४	९,१७,०००
	१९६०-६१	१९८७	१३२५	९,८५,०००
अडमान	१९५६-५७	अनुपलब्ध	अनुपलब्ध	अनुपलब्ध
ओर निक्को	१९५७-५८	९	९	४,०००
बार द्वीप	१९५८-५९	९	९	३,०००
समूह	१९५९-६०	७	७	२,०००
	१९६०-६१	१२	९	२,०००
दिल्ली	१९५६-५७	२५४	२०६	१,४१,०००
	१९५७-५८	२६८	२१३	१,८७,०००
	१९५८-५९	३०२	२३३	२,१६,०००
	१९५९-६०	३०८	२६४	२,२४,०००
	१९६०-६१	३१४	२५४	२,१०,०००
हिमाचल प्रदेश	१९५७-५८	९	३	४८९
	१९५८-५९	१२	१२	३,०००
	१९५९-६०	१२	१२	३,०००
	१९६०-६१	१३	१३	२,०००
मिपुरा	१९५६-५७	२६	१५	६,०००
	१९५७-५८	२०	१७	७,०००
	१९५८-५९	२७	१६	८,०००
	१९५९-६०	३०	१५	७,०००
	१९६०-६१	३७	१२	७,०००

- टिप्पणी — (१) विबरण भेजने वाले नियोजक-सघा की सख्या सम्मिलित है ।
- (२) राज्यों के पुनगठन के पूर्व की अवधि के कुछ राज्यों के आकड़ों से इन आंकड़ों की तुलना नहीं की जा सकती है क्योंकि पुनगठन के कारण उनकी सीमाओं में परिवर्तन हो गया है ।
- (३) १९५६-६० में बम्बई राज्य को विभक्त कर दिया गया था ।
-

विवरण ४

सदस्य सत्या के अनुसार विवरण भेजने वाले पंजीकृत व्यक्तियों का प्रतिशत वितरण

सदस्यता वर्ग

वर्ष	₹० से कम		₹०-६६		₹००-२६६		₹०००-४६६		₹०००-६६६	
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
१९३०	२	२६	४	३०२	२०	६,१०६	११	४,३०३	२२	१४,८०२
१९३१	१०	३१८	५	३२७	२६	४,७८६	१७	६,४१६	१५	११,०६३
१९३२	८	२८२	१२	७२६	३१	६,५५३	१५	५,८८१	२३	१५,६५३
१९३३	१६	४६७	१७	१,१०५	३४	६,८७२	१६	७,३४२	२०	१२,६१७
१९३४	२२	५५३	२०	१,२६४	३८	७,३६३	१६	७,११८	२५	१७,५५५
१९३५	२०	४६८	२६	२,०५२	५१	६,७१७	१७	६,५६१	२२	१४,३६६
१९३६	२४	६६८	२३	१,६६४	६०	११,७८३	३०	११,५६४	२८	१६,३५६
१९३७	२५	६०७	२५	१,७०७	७५	१५,०६२	२६	११,०८१	३०	१६,३१५
१९३८	४६	३१२	३४	२,५६४	१०६	२०,२५०	४८	१८,६२३	५०	३४,१७३
१९३९	५३	१,४७५	३३	२,५०५	१२१	२३,०५०	५०	१०,५०६	६५	४५,८६८
१९४०	७२	१,६१३	३४	२,६३७	१४३	२६,८१२	५२	२०,५४६	६३	४३,०२७
१९४१	८१	२,०३२	४३	३,२६६	१४८	२७,६७१	५२	२०,३०६	७१	४८,६६४
१९४२	७२	२,१८१	३३	२,३७२	१४६	२७,६४६	६८	१८,५०८	५६	४२,६६२

विवरण ४

सदस्य सख्या के अनुसार विवरण भेजेने वाले पञ्जीकृत व्यवसाय शायो का प्रतिगत वितरण

सदस्यता वर्ग

वर्ष	१०००-१९९९		२०००-४९९९		५०००-९९९९		१००००-१९९९९		२००००-से अधिक	
	सम	सदस्यता	सम	सदस्यता	सम	सदस्यता	सम	सदस्यता	सम	सदस्यता
१९३०	१२	१८,४६१	७	१८,३७३	५	३३,६९६	४	५१,२९०	३	९५,९९३
१९३१	१४	१६,००६	८	२२,९००	५	३२,२७८	२	२८,५६२	४	९३,१६३
१९३२	१०	१६,१४९	१४	४४,३५८	१	५,६३०	४	६२,२८६	३	७९,९३५
१९३३	१८	२३,३९४	११	३६,७७६	२	११,८२६	५	७६,७११	२	५९,२२९
१९३४	१७	२२,९५५	१०	२८,३४२	२	११,३५९	६	९०,८३३	१	२०,६६९
१९३५	१७	२५,०४२	१७	५३,५९७	२	१३,७०४	५	७०,५८७	३	८८,७६४
१९३६	११	१६,१९८	१७	५०,४०६	८	६१,२८०	१	१५,९७७	३	७९,४६७
१९३७	११	१५,३५६	२०	५७,३३१	१०	७०,४२७	२	३५,९३४	१	३५,२२७
१९३८	२०	२७,५४२	२२	६६,५४६	१३	९२,११८	३	४६,६९१	३	७९,६४३
१९३९	३०	४१,२६९	२६	७९,९४४	९	६३,९४८	६	९८,०७२	१	२३,४९४
१९४०	३३	४६,८०५	२७	७३,७६९	१५	१,००,८३४	९	१,४४,८८७	२	४९,९०५
१९४१	३५	४९,७१९	३१	९६,००१	१०	७१,५८०	११	१,५७,२६७	१	३७,०००
१९४२	३८	५०,९९३	३०	९५,०८५	१०	७१,२८४	१३	१,९३,८८०	३	६९,१०९

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०	११	१२	१३	१४	१५
१८५६	१,५८७	१,६५१,१४८	२	६००	७८	२८०	१३०	५६५	—	८०	६३६	२७१	३१७	३१७
१८५७	१,५८१	१,६५१,१४८	५	५७५	१६५	३५५	३५५	१६५	—	३१०	७००	२६८	५१५	५१५
१८५८	१,५८१	१,६५१,१४८	३	३३३	११२	३६३	११०	२७६	—	२३५	५२८	१५६	२०५	२०५
१८५९	१,५८१	१,६५१,१४८	२	२७०	९५	२१७	६५	२३५	—	१९२	३३८	६८	२५७	२५७
१८६०	१,५८१	१,६५१,१४८	३	३३३	११२	३६३	११०	२७६	—	२३५	३३८	६८	२५७	२५७
१८६१	१,५८१	१,६५१,१४८	४	४००	१४०	४००	१४०	३५०	—	३१०	४००	१५०	३१७	३१७
१८६२	१,५८१	१,६५१,१४८	५	४६५	१६५	४६५	१६५	३५५	—	३१०	४६५	१५६	३१७	३१७
१८६३	१,५८१	१,६५१,१४८	६	५३०	१९०	५३०	१९०	४००	—	३१०	५३०	१६६	३१७	३१७
१८६४	१,५८१	१,६५१,१४८	७	५९५	२१५	५९५	२१५	४५०	—	३१०	५९५	१७६	३१७	३१७
१८६५	१,५८१	१,६५१,१४८	८	६६०	२४०	६६०	२४०	५००	—	३१०	६६०	१८६	३१७	३१७
१८६६	१,५८१	१,६५१,१४८	९	७२५	२६५	७२५	२६५	५५०	—	३१०	७२५	१९६	३१७	३१७
१८६७	१,५८१	१,६५१,१४८	१०	७९०	२९०	७९०	२९०	६००	—	३१०	७९०	२०६	३१७	३१७
१८६८	१,५८१	१,६५१,१४८	११	८५५	३१५	८५५	३१५	६५०	—	३१०	८५५	२१६	३१७	३१७
१८६९	१,५८१	१,६५१,१४८	१२	९२०	३४०	९२०	३४०	७००	—	३१०	९२०	२२६	३१७	३१७
१८७०	१,५८१	१,६५१,१४८	१३	९८५	३६५	९८५	३६५	७५०	—	३१०	९८५	२३६	३१७	३१७
१८७१	१,५८१	१,६५१,१४८	१४	१०५०	३९०	१०५०	३९०	८००	—	३१०	१०५०	२४६	३१७	३१७
१८७२	१,५८१	१,६५१,१४८	१५	१११५	४१५	१११५	४१५	८५०	—	३१०	१११५	२५६	३१७	३१७
१८७३	१,५८१	१,६५१,१४८	१६	११८०	४४०	११८०	४४०	९००	—	३१०	११८०	२६६	३१७	३१७
१८७४	१,५८१	१,६५१,१४८	१७	१२४५	४६५	१२४५	४६५	९५०	—	३१०	१२४५	२७६	३१७	३१७
१८७५	१,५८१	१,६५१,१४८	१८	१३१०	४९०	१३१०	४९०	१०००	—	३१०	१३१०	२८६	३१७	३१७
१८७६	१,५८१	१,६५१,१४८	१९	१३७५	५१५	१३७५	५१५	१०५०	—	३१०	१३७५	२९६	३१७	३१७
१८७७	१,५८१	१,६५१,१४८	२०	१४४०	५४०	१४४०	५४०	११००	—	३१०	१४४०	३०६	३१७	३१७
१८७८	१,५८१	१,६५१,१४८	२१	१५०५	५६५	१५०५	५६५	११५०	—	३१०	१५०५	३१६	३१७	३१७
१८७९	१,५८१	१,६५१,१४८	२२	१५७०	५९०	१५७०	५९०	१२००	—	३१०	१५७०	३२६	३१७	३१७
१८८०	१,५८१	१,६५१,१४८	२३	१६३५	६१५	१६३५	६१५	१२५०	—	३१०	१६३५	३३६	३१७	३१७
१८८१	१,५८१	१,६५१,१४८	२४	१७००	६४०	१७००	६४०	१३००	—	३१०	१७००	३४६	३१७	३१७
१८८२	१,५८१	१,६५१,१४८	२५	१७६५	६६५	१७६५	६६५	१३५०	—	३१०	१७६५	३५६	३१७	३१७
१८८३	१,५८१	१,६५१,१४८	२६	१८३०	६९०	१८३०	६९०	१४००	—	३१०	१८३०	३६६	३१७	३१७
१८८४	१,५८१	१,६५१,१४८	२७	१८९५	७१५	१८९५	७१५	१४५०	—	३१०	१८९५	३७६	३१७	३१७
१८८५	१,५८१	१,६५१,१४८	२८	१९६०	७४०	१९६०	७४०	१५००	—	३१०	१९६०	३८६	३१७	३१७
१८८६	१,५८१	१,६५१,१४८	२९	२०२५	७६५	२०२५	७६५	१५५०	—	३१०	२०२५	३९६	३१७	३१७
१८८७	१,५८१	१,६५१,१४८	३०	२०९०	७९०	२०९०	७९०	१६००	—	३१०	२०९०	४०६	३१७	३१७
१८८८	१,५८१	१,६५१,१४८	३१	२१५५	८१५	२१५५	८१५	१६५०	—	३१०	२१५५	४१६	३१७	३१७
१८८९	१,५८१	१,६५१,१४८	३२	२२२०	८४०	२२२०	८४०	१७००	—	३१०	२२२०	४२६	३१७	३१७
१८९०	१,५८१	१,६५१,१४८	३३	२२८५	८६५	२२८५	८६५	१७५०	—	३१०	२२८५	४३६	३१७	३१७
१८९१	१,५८१	१,६५१,१४८	३४	२३५०	८९०	२३५०	८९०	१८००	—	३१०	२३५०	४४६	३१७	३१७
१८९२	१,५८१	१,६५१,१४८	३५	२४१५	९१५	२४१५	९१५	१८५०	—	३१०	२४१५	४५६	३१७	३१७
१८९३	१,५८१	१,६५१,१४८	३६	२४८०	९४०	२४८०	९४०	१९००	—	३१०	२४८०	४६६	३१७	३१७
१८९४	१,५८१	१,६५१,१४८	३७	२५४५	९६५	२५४५	९६५	१९५०	—	३१०	२५४५	४७६	३१७	३१७
१८९५	१,५८१	१,६५१,१४८	३८	२६१०	९९०	२६१०	९९०	२०००	—	३१०	२६१०	४८६	३१७	३१७
१८९६	१,५८१	१,६५१,१४८	३९	२६७५	१०१५	२६७५	१०१५	२०५०	—	३१०	२६७५	४९६	३१७	३१७
१८९७	१,५८१	१,६५१,१४८	४०	२७४०	१०४०	२७४०	१०४०	२१००	—	३१०	२७४०	५०६	३१७	३१७
१८९८	१,५८१	१,६५१,१४८	४१	२८०५	१०६५	२८०५	१०६५	२१५०	—	३१०	२८०५	५१६	३१७	३१७
१८९९	१,५८१	१,६५१,१४८	४२	२८७०	१०९०	२८७०	१०९०	२२००	—	३१०	२८७०	५२६	३१७	३१७
१९००	१,५८१	१,६५१,१४८	४३	२९३५	१११५	२९३५	१११५	२२५०	—	३१०	२९३५	५३६	३१७	३१७
१९०१	१,५८१	१,६५१,१४८	४४	३०००	११४०	३०००	११४०	२३००	—	३१०	३०००	५४६	३१७	३१७
१९०२	१,५८१	१,६५१,१४८	४५	३०६५	११६५	३०६५	११६५	२३५०	—	३१०	३०६५	५५६	३१७	३१७
१९०३	१,५८१	१,६५१,१४८	४६	३१३०	११९०	३१३०	११९०	२४००	—	३१०	३१३०	५६६	३१७	३१७
१९०४	१,५८१	१,६५१,१४८	४७	३१९५	१२१५	३१९५	१२१५	२४५०	—	३१०	३१९५	५७६	३१७	३१७
१९०५	१,५८१	१,६५१,१४८	४८	३२६०	१२४०	३२६०	१२४०	२५००	—	३१०	३२६०	५८६	३१७	३१७
१९०६	१,५८१	१,६५१,१४८	४९	३३२५	१२६५	३३२५	१२६५	२५५०	—	३१०	३३२५	५९६	३१७	३१७
१९०७	१,५८१	१,६५१,१४८	५०	३३९०	१२९०	३३९०	१२९०	२६००	—	३१०	३३९०	६०६	३१७	३१७
१९०८	१,५८१	१,६५१,१४८	५१	३४५५	१३१५	३४५५	१३१५	२६५०	—	३१०	३४५५	६१६	३१७	३१७
१९०९	१,५८१	१,६५१,१४८	५२	३५२०	१३४०	३५२०	१३४०	२७००	—	३१०	३५२०	६२६	३१७	३१७
१९१०	१,५८१	१,६५१,१४८	५३	३५८५	१३६५	३५८५	१३६५	२७५०	—	३१०	३५८५	६३६	३१७	३१७
१९११	१,५८१	१,६५१,१४८	५४	३६५०	१३९०	३६५०	१३९०	२८००	—	३१०	३६५०	६४६	३१७	३१७
१९१२	१,५८१	१,६५१,१४८	५५	३७१५	१४१५	३७१५	१४१५	२८५०	—	३१०	३७१५	६५६	३१७	३१७
१९१३	१,५८१	१,६५१,१४८	५६	३७८०	१४४०	३७८०	१४४०	२९००	—	३१०	३७८०	६६६	३१७	३१७
१९१४	१,५८१	१,६५१,१४८	५७	३८४५	१४६५	३८४५	१४६५	२९५०	—	३१०	३८४५	६७६	३१७	३१७
१९१५	१,५८१	१,६५१,१४८	५८	३९१०	१४९०	३९१०	१४९०	३०००	—	३१०	३९१०	६८६	३१७	३१७
१														

- दिष्णी — (१) १९५६ और १९५७ के बीच एक विमान देया है। १९५६ तक ने श्रीरुडे भाग 'अ' और कुछ भाग 'न' राज्यों से संबंधित हैं। १९५७ के बाद से श्रीरुडे प्रांतिय आधार पर है इतलिये इन दो प्रांतियों के प्रांतिय तुलनीय नहीं हैं।
- (२) X इन प्रांतियों में वे विवाद भी सम्मिलित हैं जिनके परिणाम प्रनिश्चित थे। ऐसे विवादों की संख्या १९४२ में १७ तथा १९४३ और १९४४ में ४९ थी।
- (३) X X अनुपस्थित होने के कारण गुजरात के प्रांतिय सम्मिलित नहीं हैं।
- (४) भारणो और परिणामों के आधार पर औद्योगिक विवादों के वर्गीकरण का योग हमेशा उन रूप के दिखाने की संख्या के योग से नहीं मिलेगा क्योंकि कुछ संघों की सूचना उपलब्ध नहीं थी।
-